



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN QUÍMICO BIÓLOGO

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Castro Campoverde, Diego Xavier

DIRECTORA: Ludeña Lapo, Diana, Carmen Lcda.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Licenciada

Ludeña Lapo Diana Carmen.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Propuesta De Intervención Educativa A Partir Del Estudio De Casos En La Licenciatura De Ciencias De La Educación Mención De Educación Básica De La Universidad Técnica Particular De Loja” realizado por el profesional en formación: Castro Campoverde Diego Xavier; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como en el de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Cuenca, septiembre del 2013

Firma:.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Castro Campoverde Diego Xavier declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Firma:

Autor: Castro Campoverde Diego Xavier

Cédula: 0103193280

DEDICATORIA:

A:

Dios, por bendecir mi vida e iluminar mi mente, por darme la sabiduría necesaria en aquellos momentos donde la meta se hacía lejana, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre Isabel, por traerme a la vida, amarme mucho, confiar en mí, apoyarme siempre y por la infinita paciencia que me diste. Gracias por ser ejemplar, única y especial. Te amo mamita.

Mi novia Tatiana, por haber sido un modelo de vida y ejemplo a seguir, por brindarme su ayuda incondicional, por su paciencia en momentos de mi arrebató, por demostrarme cuan bello es el amor. Te amo dibujita.

Angélica, que es una madre íntegra y con un gran corazón digna de admiración y respeto, y que supo confiar en el amor que profesó por su hija.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mis saludos de gratitud a Dios que bendice mi vida, de manera especial a mi madre, a mis hermanos, a mi novia y su familia, a todos y cada uno de los docentes que estuvieron apoyándome a lo largo de en mi carrera universitaria hasta llegar al final, a mi tutora de tesis, a mis compañeros que estuvieron presentes en las tutorías, a los ex alumnos de la Universidad por su colaboración en la investigación del presente trabajo y a La Universidad Técnica Particular de Loja, por sembrar en mi vida enseñanzas lucrativas dandome la oportunidad de superarme ética, moral e intelectual

GRACIAS TOTALES

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	
Certificación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
1 Síntesis del material bibliográfico (artículos científicos)	7
2 Metodología	28
2.1. Diseño de la investigación .	29
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .	29
2.3 Preguntas de investigación .	31
2.4 Contexto .	31
2.5 Población y muestra (análisis) .	31
2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales, económicos	32
2.7 Procedimiento para la aplicación de los instrumentos	33
3. Interpretación, análisis y discusión de resultados	35

3.1	Características de los titulados: individuales, académicas y laborales.	36
	3.1.1 Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad)	36
	3.1.2 Edad	36
	3.1.3 Género	37
3.2.	Características académicas de los titulados	38
3.2.1	Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.	38
	3.2.2 Tipo de educación.	38
	3.2.3 Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura	39
3.3.	Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación?	39
	3.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.	39
	3.3.2 Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.	40
	3.3.3 Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.	40
	3.3.4 Características del trabajo actual.	41
3.4	Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral	42
	3.4.1. Años que trabaja en la docencia	42
3.5	Valoración docente de la profesión:	43
	3.5.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado	43
3.6	Satisfacción docente	52
3.7.	Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.	54

3.7.1	Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado	54
3.7.2	Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado	56
3.7.3	Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado	58
3.7.4	Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado	60
3.7.5	Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado	62
3.7.6	Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo	65
3.7.7	Actividades de formación que ejecuta el titulado	67
4.	Conclusiones y recomendaciones	69
4.1.	Conclusiones	70
4.2.	Recomendaciones	71
5.	Propuesta de intervención: (Tema)	74
5.1	Justificación	75
5.2	Objetivos	77
5.3	Metodología: Matriz del marco lógico	77
5.3.1	Análisis de involucrados	78
5.3.2	Análisis de problema	79
5.3.3	Análisis de objetivos	80
5.3.4	Análisis de estrategias	81
5.4	Plan de acción (etapa de planificación)	81
5.5	Matriz del marco lógico	86
5.6	Resultados esperados	88

5.7	Presupuesto	90
5.8	Cronograma	91
5.9	Bibliografía de la propuesta	92
6.	Referencias Bibliográficas	93
7.	Anexos	96
	Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores	97
	Anexo 2: Instructivo para realizar la investigación de campo y aplicación de encuestas.	98
	Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)	108
	Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación)	115

RESUMEN

El ejercicio de la docencia es un eje fundamental a pulir en toda nación, por lo que esta investigación es una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la UTPL. Cuyo objetivo principal es dar a conocer la situación profesional, las características laborales e individuales, y las tareas que el docente de Educación Básica realiza.

En el presente trabajo se aplicó una encuesta, sobre las características laborales del docente y el inventario de tareas que realiza en su profesión a 8 titulados de la UTPL entre los años 2007 – 2012, y a sus respectivos empleadores una entrevista y una encuesta de tareas que realiza el docente de educación básica.

Los resultados y posteriores análisis que se desprendan de estas investigaciones podrán servir de plataforma a las autoridades pertinentes a fin de que se puedan instaurar planes de formación profesional, donde se trabaje en el mejoramiento de las tareas del maestro en el aula y su entorno.

PALABRAS CLAVE: Estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación, inserción profesional, estándares de calidad, características laborales, propuesta de intervención educativa.

ABSTRACT

The practice of teaching is a cornerstone to polish in every nation, so this research is an educational intervention proposal from case studies in the Bachelor of Science in Education Basic Education mention UTPL. This aims to raise awareness of the professional, occupational and individual characteristics, and the tasks that the teacher performs Basic Education.

In this paper , a survey on the employment characteristics of teachers and the inventory of tasks performed in their profession to 8 UTPL graduates between the years 2007 to 2012 , and their respective employers an interview and survey tasks performs basic education teacher .

The results and subsequent analyzes that emerge from this research will provide a platform to the relevant authorities so that they can establish training plans, where you work on improving the work of the teacher in the classroom and their environment.

KEY WORDS: Case studies in the Bachelor of Sciences of education, employability, quality standards, occupational characteristics, educational intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional que brindan las universidades es fundamental para el desarrollo de la sociedad, ya que los estudiantes serán los que pasen a formar parte del mundo laboral. Por lo que la misión de la universidad es de potenciar los procesos de formación humana y profesional.

El gobierno ha venido trabajando en nuestro país, para alcanzar los niveles adecuados de una educación de calidad, por lo que el aporte de esta investigación sobre una Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Será necesaria para obtener datos específicos de la contribución social, económica, cultural aportada por los titulados, de la misma manera ha de servir para detectar necesidades de formación continua de los profesionales en las diferentes áreas de conocimiento.

Existen muchos estudios que se han realizado para conocer los deficits que los sistemas educativos descubren, por lo que es sin duda, es un gran reto en las sociedades actuales mejorar la calidad educativa en los diferentes estados que la conforman. Sin ser ajeno a este tema, en nuestro país, el gobierno viene ampliando un plan de progreso y ayuda, donde la educación ha sufrido un proceso de transformación, que para muchos ha sido tedioso, insostenible y brusco, lo podemos calificar como nos parezca, pero ha sido sumamente positivo y necesario. Tanto es así que ahora como docentes empezamos a ver un cambio que parte desde nosotros mismos. ¿Será que nuestro sistema educativo ha estado tantos años caduco y falto de actualización?.

El Ministerio de Educación informó que los cambios que está emprendiendo el gobierno, con el objeto de transformar radicalmente la educación ecuatoriana dispone de un legítimo marco legal que esta conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (vigente desde el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (vigente desde el 26 de julio de 2012). Todos estos entes vieron viables los mencionados cambios y modificarón completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano. Logrando en pocos años, lo que en décadas no se lo pudo hacer, ahora Ecuador cuenta con más posibilidades para ser un país más equitativo en un ámbito tan importante como la educación.

Esta investigación guiará a conocer las debilidades que se encuentran en los entes vinculados al régimen pedagógico, nos referimos a directivos, docentes e instituciones educativas, que según los resultados mostrados, se descubren deficiencias en las tareas que realizan. Asimismo dará pautas sobre la inserción docente, al conocer si los estudios universitarios para los que se prepararon, son los que actualmente desempeñan en su labor profesional.

Los métodos usados en esta investigación son, la encuesta, entrevista, exploración y búsqueda; los instrumentos, para los directivos una entrevista y una encuesta de tareas que realiza el docente de educación básica, para los titulados dos encuestas, en la primera detalla las características laborales del docente y en la segunda detalla el inventario de tareas docentes.

Estos instrumentos se aplicó a siete ex alumnos de la Modalidad a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja en la carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica, entre los años 2007 a 2012, y sus respectivos directivos o empleadores, con la debida información que brindó la universidad.

Un primer estudio realizado a los titulados de todas las menciones de Ciencia de la Educación en el período 2005 – 2010 supuso el punto de partida y una fuente de información sobre la inserción laboral y el diagnóstico sobre las necesidades formativas de los titulados en Ciencias de la Educación. Ahora, el presente trabajo de investigación se considera la segunda parte de la investigación; por ello en esta investigación se inicia con la inserción laboral de los titulados en Educación Básica.

En este presente trabajo, se pretende dar respuesta a problemáticas fundamentales que requieren conocer ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL? ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores? ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores? ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

De acuerdo a este estudio el objetivo central es el de realizar una propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación en la mención de Educación básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, para determinar los siguientes objetivos:

- ✓ Caracterizar el puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL.
- ✓ Indagar los requerimientos de educación continua de los titulados y empleadores.
- ✓ Establecer relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los titulados, desde su criterio personal y el de los empleadores.
- ✓ Conocer la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor docente desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Reconocer la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.
- ✓ Conocer el nivel de formación que tienen los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores.

Para el logro de los objetivos es necesario investigar mediante cuestionarios, las características de los egresados individuales, académicas y laborales; los requerimientos de educación continua de los egresados y empleadores; las relaciones entre la formación académica y la actividad laboral de los egresados; la frecuencia con la que los titulados ejecutan la labor desde el punto de vista personal y el de sus empleadores; la importancia de las tareas docentes, desde el punto de vista de los titulados y de sus empleadores; y el nivel de formación de los titulados para ejecutar las tareas propias de su labor, también desde el punto de vista de sus empleadores.

La estructura del presente trabajo investigativo se presenta en 3 etapas, la primera de ellas es la localización o ubicación de los diferentes titulados mediante los contactos telefónicos, correos, y algunos datos personales. En un segundo momento de la

investigación se les aplica los instrumentos para la recolección de la información, desde aquí se parte al tercer momento en donde se presenta la información recabada mediante tablas y gráficos, con su respectivo análisis y discusión de datos. Y al finalizar los tres momentos se destaca la sustentación del presente trabajo investigativo.

Distinguido lector, siendo este trabajo de gran trascendencia para la comunidad docente, se invita a conocer las fortalezas y debilidades encontradas, los procesos por los cuales se abordó la investigación, la metodología aplicada y la forma en la que se presentan los datos y conclusiones. De esta manera la finalidad de la Propuesta de intervención a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la UTPL, es la de obtener resultados precisos que permitan a los maestros y entes vinculados al sistema formativo, desarrollar una plataforma que sirva para mejorar la calidad educativa.

Al empezar a desarrollar la investigación, es importante recordar lo que nos reflexiona la UTPL: La excelencia universitaria será medida al momento en que se ejerza la profesión, de acuerdo a las competencias adquiridas durante su proceso de formación, de tal manera que sean profesionales competentes, innovadores y competitivos.

1. SÍNTESIS DEL MATERIAL BIBLIOGRÁFICO (ARTÍCULOS CIENTÍFICOS)

1.1 La inserción profesional de los docentes

Autor: Beatrice Avalos CIAE-Universidad de Chile

Edición: Revista Profesorado VOL. 13, Nº 1 (año 2009)

La labor de la enseñanza es el eje central del trabajo del docente novel, ahora es sabido que la docencia sufre constantes innovaciones a causa de reformas y la variación en las situaciones sociales y culturales. Por lo que la forma en que cada profesional egresado enfrenta la enseñanza desde su diferente perspectiva sea esta cultural, demográfica y social.

Resaltamos la importancia de entender que no sólo es complejo el transcurso de desarrollo y evolución profesional docente en el ámbito personal, sino también los temas que los rodean, motivo por lo cual se examinará teniendo en cuenta las categorías que nacen de la teoría institucional (Burch 2007) y los diversos “factores de macro-política y de contexto social, y al efecto que produce la micro-política del centro escolar y su entorno en la edificación de la identidad profesional del docente novicio”. (p. 45)

El proceso de inserción visto desde el enfoque de la macro-política y el contexto social se ve influenciado por aspectos como Políticas de Mercado, que influyen implementando evaluaciones a los entes del sistema educativo, favoreciendo así la división de las escuelas y profesores; las Reformas y Contrarreformas, cuyos cambios bruscos suelen ocasionar problemas y desajustes a los docentes que aún no están preparados o que recién egresan; la desvalorización de la docencia; la oportunidad de ingreso que está muy limitada en Latinoamérica por motivos de sobreoferta, precariedad en los sistemas de contratación, desvinculación del sistema escolar con la formación docente, y un desatino al ofrecer especializaciones no aprendidas para el noviciado del docente; y por último el aspecto sobre el acompañamiento de los nuevos docentes es otro aspecto fundamental ya que forjará su futuro, a la vez que permitirá que tomen la decisión de mantenerse o desertar la docencia.

Otro parámetro es analizado desde el enfoque micro-político de las instituciones, la cual se ve restringida la cooperación estratégica entre profesores, por citar como ejemplo en la administración se entregan a los novatos las peores condiciones de trabajo, horarios extremos, cursos complicados, recursos didácticos y multimedia limitados, paternalismo institucional, etc.

Por otro lado también se analiza el proceso de inserción enfocado en la construcción de identidad profesional docente, la cual se encarga de idealizar dicha edificación personal con el objeto de vincular el trabajo de la enseñanza al medio educativo a mediano plazo.

En cuanto a lo mencionado anteriormente que corresponde a la reconstrucción de la identidad docente, vale mencionar que según muestran los estudios, (Flores y Day, 2006) ésta “se reconfigura con el tiempo ya sea por cambios y evaluaciones a nivel curricular o por la experiencia propia que el docente va adquiriendo cotidianamente”. (p. 54).

En definitiva cada profesor debe ser capaz de construir y reconstruir su propia identidad docente, entonces habrá que brindar todas las condiciones posibles y agotar los esfuerzos para que se inserte de una forma responsable, reflexiva, autónoma, entusiasta, motivada y segura.

Por ende, se debe desarrollar políticas y acciones en varios niveles de acuerdo a las jerarquías en las que se le pueda brindar un trato distintivo en cuanto a la asignación de responsabilidades. Pero consecutivamente deberá existir un proceso de evaluación, el cual permita verificar que el desempeño académico tanto del docente novel como del experimentado.

En conclusión es de soberanía absoluta de las autoridades educacionales el hecho de orientar a las instituciones educativas en los procesos de inserción. Donde la institución dará todas las facilidades del caso para la inserción además de brindar seguimiento periódico a los docentes recién integrados con el objeto de direccionar ayudando de esta forma a que su desempeño sea acorde a las necesidades de sus estudiantes; todo esto es fundamental en un proceso continuo de desarrollo que debe tener un joven docente.

1.2 Estándares de calidad educativa

Autor: Ministerio de Educación.

Edición: Año 2012

En el 2012, el Ministerio de Educación inició la construcción de este artículo, para que abarque los temas relacionados al sistema educativo hacia la búsqueda de la calidad educativa. Al iniciar este tema vale conocer que la calidad educativa se la mide conceptualmente en el mercado formativo desde los servicios que ofrece, los representantes que lo impulsan y los productos que genera, con la finalidad de que contribuyan a alcanzar ciertas metas que permitan formar una sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos. (p. 5).

Dentro de un sistema pedagógico y los entes que rodean al régimen de formación, existen estándares de calidad educativa los cuales tienen parámetros con funciones de orientar, monitorear, apoyar a todas las entidades que involucran al régimen educacional, con el firme propósito de buscar mejoras continuas y lograr que los egresados posean perfiles para su futura inclusión; al mismo tiempo favorecen el ascenso en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones instauradas por el Ministerio de Educación.

Empezamos analizando los estándares de desempeño profesional, que son representaciones que orientan a mejorar el trabajo profesional de docentes y directivos, a la vez que son los encargados de guiar; reflexionar; evaluar; autoevaluar; diseñar y ejecutar estrategias, etc. Con el objetivo de reconocer al docente de prestigio, el cual se identificará por brindar las oportunidades de aprendizaje a todos los alumnos y facilitar con su conocimiento a formar la nueva sociedad de progreso. Además será heredero de una renovada pedagogía, continua actualización, relación transparente con los alumnos y padres de familia, que junto a una irrompible ética profesional, serán las que afianzarán su ejercicio pedagógico. De este modo entendemos que los estándares de desempeño

profesional de los directivos, están enlazados con el liderazgo, la capacidad humana, el trabajo pedagógico, la organización, la convivencia, los recursos educativos, entre otros.

En lo que se refiere a los estándares de aprendizaje, que son metas de instrucción, a los que el alumno debe alcanzar en su formación, desde la educación básica hasta el bachillerato, dichos estándares deben demostrar patrones de aprendizaje que se deben cumplir de acuerdo al Currículo Nacional de forma adecuada, y que se instauran en las diferentes áreas de estudio (Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales), siendo valoradas en niveles de progreso, dominio de conocimientos, y modelos de aprendizaje.

Para finalizar hay que describir los estándares de infraestructura, que son políticas de construcción, habilitación y distribución de áreas escolares, administrativas, deportivas, de servicio, etc. Y existen con el objetivo de compensar las exigencias académicas, a fin de lograr los niveles óptimos en la educación. En conclusión debe tomarse muy en cuenta la distribución correcta de la infraestructura del aula y la institución en general, aplicando las normativas que dispone el Ministerio de Educación.

De este modo se ha venido aportando valiosos estándares que nos permiten adecuar y vincular los agentes y situaciones que participan del sistema educativo, por lo que es fundamental elaborar un cambio en el cual se espera que se analice las dificultades que se presenten, para tomar las decisiones necesarias, a fin de establecer acciones, implementar planes, liderar y orientar a la comunidad educativa. Esto se demostrará trabajando en forma conjunta, buscando la reflexión individual y colectiva de los actores del régimen educativo.

1.3 Las funciones y necesidades de una orientación en la universidad: un estudio comparativo sobre las opiniones de universitarios y profesionales

Autor: María Fernanda Sánchez.

Edición: Revista de Orientación y Psicopedagogía, www.-uned.es ROP. Vol. 9, N° 15, 1er semestre 1998.

Existen necesidades de brindar una orientación educativa profesional y personalizada al egresado para aumentar su confianza y seguridad, hacia la búsqueda de un empleo. Por este motivo el presente estudio está basado en datos de recogidos en una investigación (Sánchez, 1998), en donde se analizará las necesidades e intereses, visto desde las perspectivas de los egresados y sus empleadores.

Algunas encuestas realizadas en la Universidad Politécnica de Valencia (Campillo, 1991), en su camino hacia la búsqueda de empleo se concluyó que existe la necesidad de una formación en habilidades para el empleo.

Otras investigaciones señalan que existe un desconocimiento previo de las carreras escogidas; la falta de orientación afecta a todos los estudiantes; las necesidades son diferentes al principio durante y después de finalizar los estudios; la insatisfacción es generalizada por la poca información recibida; las mujeres presentan mayores necesidades de orientación; estas necesidades afectan la dimensión académica, profesional y personal, como lo manifiestan (Díaz Allué, 1989; Echeverría y Rodríguez Espinar, 1989; Lovato y Muñoz, 1994; Castellano, 1995; Sebastián Ballesteros y Sánchez, 1996),

En definitiva todas estas investigaciones exteriorizan que los egresados culpan en su partida de la universidad, un desconocimiento y falta de orientación para buscar empleo, mientras que, los empleadores opinan que los titulados presentan graves problemas de capacidad, iniciativa, comunicación, liderazgo, fluidez verbal, orden, responsabilidad, razonar, compromiso y precisión en las tareas.

Muchos universitarios acusan de estar insatisfechos con la trasmisión de la información recibida, piden más responsabilidad a la hora de entregar informaciones de

tipo boletines, trípticos, cursos, becas, trabajos, redes de comunicación, etc. Todo esto junto a una orientación personal para cada tipo de información recibida.

Además reclaman propuestas para la futura inserción laboral estas pueden ser charlas sobre las especialidades con un servicio diferenciado y especializado para cada carrera; desarrollo de proyectos de vinculación entre la universidad y la empresa; aumento de más prácticas pre profesionales; dando importancia al estudio de técnicas de motivación y evaluación, orientar e informar sobre aspectos académicos, investigación de las necesidades que se presenten y buscar soluciones para resolver las dificultades académicas.

Ante el elevado incremento del desempleo, se deberá ir implementado planes de gestión para mantener la unión profesional con las personas que trabajan en la educación secundaria, en la universidad y con los representantes empresariales, con el objetivo de facilitar una adecuada inserción profesional de los titulados y favorecer el equilibrio ideal entre los actores del sistema educativo.

1.4 Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios

Autor: Carlos Marcelo Universidad de Sevilla

Edición: (revista profesorado VOL. 13, Nº 1 año 2009)

La sociedad actual exige cada vez profesionales innovadores, con actitud emprendedora, líderes, investigadores, orientadores, con iniciativa de transmitir sus conocimientos, autónomos y al vez colaboradores, diestros en alcanzar sus logros, con capacidades de actualización constante, sin miedo a los nuevos desafíos que se avecinan, con el afán de que logren ser capaces de guiar a sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La calidad del profesor y de su enseñanza es el capital del cual se puede valorar si un aprendizaje es significativo o no; es fundamental el papel del docente que es visto como dogmatizador de la educación y contribuyente continuo al progreso de las políticas educativas. A un profesor se le considera experto no solamente por sus años de experiencia, sino por ser una individuo con un "elevado nivel de conocimiento y destreza, cosa que no se adquiere de forma natural, sino que requiere una dedicación especial y constante" (Bereiter & Scardamalia, 1986).

Además es importante que para el desarrollo de un docente experto se deba alcanzar la capacidad de "innovación" que significa ir más allá de las destrezas orientadas a la eficiencia y acomodarse a nuevas situaciones que surgieren.

Es importante recordar que los programas de inserción han de encargarse de socializar a los nuevos profesores con el contexto escolar, solucionar las inquietudes, mejorar las habilidades, asegurar el desarrollo profesional, retener a los profesores principiantes en el cargo, etc. Esto es trascendental para promover e integrar a los profesores noveles en las necesidades emocionales, sociales e intelectuales.

En lo que respecta a la experiencia del docente novel, hay que destacar lo que nos dice un autor "el primer año se caracteriza por ser, en general, un proceso de intenso aprendizaje del tipo ensayo-error, y es caracterizado por un principio de supervivencia, y por un predominio del valor de lo práctico" (Simon Veenman, 1984).

En realidad los profesores principiantes deben ostentar un conjunto de ideas y habilidades, capacidades para reflexionar, evaluar y aprender sobre su enseñanza de tal forma que mejoren continuamente como docentes, hasta conseguir un desarrollo profesional coherente y evolutivo. Para trabajar en el apoyo de los profesores novatos también es importante conocer las causas del abandono de la carrera de los principiantes para ello detallamos los motivos que nos dice La Nacional Comisión on Teaching and America's Future (1996) "se les decreta la enseñanza de los alumnos con mayores conflictos, se los llena de actividades extracurriculares, se les designa enseñar en áreas ajenas para las que no fueron preparados, tienen poco o nulo apoyo administrativo, y aquejan la falta de acompañamiento de sus colegas".

En otro punto hay que resaltar los principios que deben tener las instituciones en sus administraciones para favorecer el desarrollo profesional, entre estos constan: logros y aprendizaje de los alumnos, centrar la formación del profesorado en la escuela, la implicación del profesorado, resolución de problemas de forma colectiva, continuidad y apoyo, incorporar una nutrida información, adquisición de fundamentación teórica y crear un proceso de cambio más amplio y comprensivo (Hawley y Valli, 1999). De igual manera los jóvenes docentes necesitan manejar ejemplos prácticos, casos concretos escritos, multimedia, búsquedas de enseñanza, diarios de profesores y modelos de quehaceres de los alumnos.

En cuanto al mentor es sabido que juega un papel importante en el proceso de inserción "un profesor con experiencia que asiste al profesor novel y le ayuda a comprender la cultura de la escuela" (Galvez-Hjornevick, 1986), éste será el que deba conocer y demostrar destrezas en sus funciones, ser permanente, con hábito docente, experiencia en la gestión de clase, tiene que demostrar disciplina, capacidad de comunicación con los camaradas, dominio del contenido, seguridad a la hora de planificar y organizar, expresar habilidades personales (flexibilidad, paciencia, sensibilidad), etc. En definitiva lo que se busca del mentor es que deje su huella en el profesor principiante.

Para culminar vale la pena exponer que ningún programa de inclusión con sus debidos mentores ha de garantizar el éxito del novel docente, como dice el autor en este artículo, nada será válido si no se tiene un mismo compromiso de todos los involucrados en la actividad educativa.

1.5 Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y obstaculización

Autor: ANECA (AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN)

Edición: Madrid, marzo de 2009

Ser un titulado universitario no garantiza una inserción laboral inmediata, lo cual genera inseguridad en ellos, provocando sentimientos de deriva, miedo, temor y frustración; entonces es importante conocer que la inserción laboral depende de algunos parámetros (geográficos, mercantiles, políticos, sociales, etc.), y de principios personales (inserción, formación alcanzada, estrategias de búsqueda de empleo, ajustes, movilidad, intereses profesionales y salario, entre otros.).

En otros estudios, (OCDE, 2006) realizados en varios países de Europa y España se observan contrastes, en este último se evidencia un desencanto heredado por los egresados de la universidad en relación a lo que las empresas piden en su trabajo, pues consideran que todo lo necesario para el trabajo puede ser adquirido dentro del mismo, culpando a la formación universitaria como excesivamente generalista, teórica e irrelevante, esto ha dejado como resultado una tasa de desempleo superior en el país Ibérico.

Evidentemente en España, la presión que tiene el titulado en el paso de la universidad al trabajo también se ve influida por la urgencia de obtener un empleo; la elevada edad con la que muchas veces se acaban los estudios, el requerimiento de experiencia que pide la empresa y el desconocimiento del mundo laboral. Por esta razón muchos egresados apuntan a que la formación universitaria ha venido a devaluarse, no aumenta el salario, no es una fuente clara en la búsqueda de empleo, y en lugar de facilitarse su acceso, más bien es visto como franquicia de las clases sociales altas.

Por su parte los empleadores reclaman de los trabajadores, experiencia, aptitudes y conocimientos que permitan el máximo rendimiento, incluso las prácticas pre profesionales que son vistas como un puente importante entre la formación académica y el mundo laboral no satisfacen a gran cantidad de empresarios, pues la mayoría

presentan desinterés, irresponsabilidades, faltas de conocimientos, inmadurez, impericia, temor, entre otras.

Dentro de lo que se refiere a la búsqueda de un empleo en España, ésta se consolida por familiares, amigos, conocidos, empresas donde el alumno realizó las prácticas, redes sociales, en las diferentes agencias de empleo ya sean públicas o privadas.

Para las empresas públicas los trabajadores deben poseer ciertos parámetros como: competencias, destrezas, flexibilidad, expediente académico; estudios en el extranjero; manejo de idiomas; formaciones de cuarto nivel; condiciones de personalidad y carácter, dependiendo del área donde se vaya a desarrollar el trabajador.

De esta manera se demuestra que la empresa privada se presenta como la más idónea al brindar oportunidades y prestigio para el desarrollo del profesional, a diferencia de las empresas públicas, que pese a ser anheladas por muchos por sus facilidades en la calidad de vida y la estabilidad laboral, su acceso es muy restringido.

Para finalizar, la investigación (OCDE, 2006), permite conocer que para ingresar a un trabajo existen motivaciones como ser independiente, poseer un apto reconocimiento social, realizarse personalmente, una mejor calidad de vida, y ganar dinero, entre otras. De igual manera la investigación muestra que pese a estar en la era de la modernidad y e igualdad de género, aún se puede encontrar limitaciones en el ingreso al mundo laboral sobre todo en el campo de la mujer debido a la sociedad aún machista y discriminatoria.

Todos estos inconvenientes surgidos, visualizan precariedades en todos los entes del ámbito educativo-laboral de la sociedad española. Las deficiencias como la falta de actitud y carácter de los titulados, el retraso en el acceso al mundo laboral, las carencias en algunas disciplinas y la escasez de las políticas gubernamentales dirigidas a mediar el ingreso al empleo, son problemas que deben ser corregidos a fin de formar una sociedad más recíproca, estable económicamente y equitativamente progresiva.

1.6 Profesionalización y campo ocupacional de los graduados en ciencias de la educación

Autores: Alicia Inés Villa. Constanza Pedersoli. Mercedes Martín

Edición: Archivos de Ciencias de la Educación. Edición Nº 3, año 2009, PP: 113-128

Se considera al trabajo como un principio de identidad y como un hecho vital. Con los años el trabajo ha ido formando características de flexibilidad, incertidumbre y falta de solidez, esto debido al alto precio de la modernización y sus exigencias industriales, generando que un educador y su entorno no están libres de tensiones y conflictos, dando lugar a la intervención de otros ámbitos que disputan por ingresar válidamente al sistema educativo (psicólogos, psicopedagogos, especialistas en contenidos y en disciplinas escolares, relacionistas humanos, administradores educativos, etc.).

En una investigación realizada por la Universidad Nacional de La Plata en Argentina en el año 2004, se amplió un análisis para conocer las condiciones del campo ocupacional de los graduados en Ciencias de la Educación. En dicho estudio se reconoce que en la décadas de los 80 y 90 el ámbito ocupacional se ha extendido y diversificado rediseñando la vinculación de la pedagogía con los lineamientos tradicionales de la educación.

Esto nos advierte que la educación han requerido de una intervención pedagógica crítico constructivista que deje un legado de profesionales listos para los inminentes cambios de la modernidad; además el ámbito educativo se ha permitido ir implementando las denominadas “competencias” que aún se considera están en ejecución a la espera de observar su resultado final.

Para que un docente asuma su formación con un alto perfil profesional, ya no se necesita solamente de su soberanía, sino también un conjunto de competencias como: la construcción de un espacio de autonomía, reflexión sobre su propia práctica educativa, contribución a detectar deficiencias en su proceso de enseñanza y la creación de cambios que fomenten la mejoría del régimen de educación; entonces el perfil del maestro no es algo que se define desde afuera, sino una autoconstrucción que justifica un nombre distinto llamado profesionalidad (Carr y Kemmis, 1988; Marcelo, 1999). En consecuencia se demuestra la importancia de la enseñanza del profesor de Ciencias de la Educación,

pues tendrá que elaborar las clases mediante la integración de la teoría con la práctica, ya que juntas simbolizan un conjunto de tareas de “conocimientos y acciones”, de esta manera se evidenciará el éxito y logro alcanzado.

Es importante conocer que los roles y competencias establecidas para el área de las Ciencias de la Educación, estos pueden analizarse a partir de *elementos hegemónicos* (tradicionales y reconocidos como propios del campo), *elementos residuales* (desarrollo profesional que va desapareciendo con el tiempo, para dar lugar a la reconstrucción del campo laboral) y *elementos emergentes* (demandan nuevos retos, capacidades y competencias), (Williams, 1980).

Desde 1969 hasta 2004, ha existido una evolución a nivel educativo, lo que ha generado un crecimiento de la Asesoría Pedagógica y la capacitación laboral en las instituciones educativas, dificultando en muchos casos el trabajo de la carrera de Ciencias de la Educación. Los relatos pedagógicos utópicos de la modernidad se han replegado y multiplicado a la vez, en un menú de variadas posibilidades (Narodowski, 1999). Todo esto permite que aquellas expectativas de egreso y realización profesional de los estudiantes de Ciencias de la educación, ya no sean apetecidas como antes en relación a otras carreras que brindan mejores propuestas, beneficios, prestigios, economías, etc.

Es importante marcar que en Argentina se ha observado las dificultades en los modos de contratación de los graduados, las nuevas líneas de reclutamiento, estrategias para insertarse laboralmente, sumándose como otros factores que han influido negativamente en el número de graduados que trabajan en la docencia. De la misma forma se visualiza que existe un grupo marcado de docentes que están trabajando en áreas de gestión o asistencia técnica, es decir relacionados a las actividades administrativas, diseño de materiales, evaluación, capacitación, entre otros.

En base a lo expuesto, se puede concluir que el egresado Argentino de Ciencias de la Educación no está listo para el ejercicio profesional porque aún no posee el nexo con las capacidades, planes de estudio, experiencia, aplicación de las destrezas, proyectos estratégicos, temario de tareas docentes, etc. Donde estos conocimientos son fundamentales para adaptarse al contexto laboral en el sistema educativo.

1.7 El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España

Autor: ANECA Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y José M^a Nyssen.

Edición: Madrid, febrero de 2009

El sistema educativo experimenta un desequilibrio, motivo por el cual surgen interrogantes sobre la vinculación entre la Educación Superior y los mercados laborales. Este problema de la educación y el empleo ha sido uno de los más importantes de la sociedad española, que viene palpable por la falta de oportunidades laborales, las carencias en la experiencia laboral de los jóvenes y en su formación práctica.

La universidad sufre una falta de adaptación a los tiempos actuales. Ahora la formación demanda mayor logística y pedagogía, utilización de herramientas que permitan a los docentes transmitir un conocimiento al día de los últimos desarrollos disciplinares.

Es fundamental conocer que “la nueva sociedad demanda profesionales con el elevado nivel cultural, científico y técnico que sólo la enseñanza universitaria es capaz de proporcionar, exige además, una formación permanente a lo largo de la vida, no sólo en el orden macroeconómico y estructural sino también como modo de autorrealización personal”. (Ley orgánica, 6/2001).

Desde aquí partimos conociendo que para un aprendizaje y formación permanente a lo largo de la vida, es preciso desarrollar culturas del aprendizaje. Hoy en día se conoce que los principales ministros de la Unión Europea han venido realizando varias conferencias y programas, para implementar estrategias y acciones de índole político, con el afán de brindar orientaciones para rediseñar una Educación Superior de calidad que cumpla un rol esencial en la alianza social, en la reducción de las desigualdades, en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad (ANECA, 2007).

En 2001, Barnett, publicó, las competencias estaban consideradas a nivel académico como el dominio de una disciplina de conocimiento meramente teórica por

parte del estudiante, pero actualmente se valora a una competencia desde un ámbito más relacionado con la pedagogía constructivista, donde la práctica se enfoca como fuente para desarrollar dicha competencia, mediante la cual se demuestra la técnica, flexibilidad, desarrollo de destrezas y habilidades. Sin embargo muchas universidades aún no han implementado las competencias a sus currículos, lo que impide obtener resultados que posibiliten la transición desde las competencias a las “cualificaciones”.

Desde esta perspectiva la universidad no cumple con los requerimientos necesarios que deben ostentar los alumnos al egresar, causa de esto se culpa a los estudios de sus materias por obsoletos y excesivamente teóricos, evidenciando la falta de habilidades como destrezas sociales, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, inteligencia emocional, predisposición e iniciativa al trabajo, responsabilidad, honradez, disponibilidad hacia la empresa, capacidad de adaptación al cambio y movilidad, capacidad para desenvolverse en situaciones adversas, excelentes relaciones humanas, espíritu de sacrificio, disciplina, aceptación de la autoridad, entre otras; que son según los empleadores requisitos fundamentales.

Entonces ahora las universidades españolas están sujetas a crítica, habrá que trabajar más y plantearse, una reestructuración, para que no sólo ofrezca conocimientos teóricos vagos, sino además, prepare y discipline a la futura mano de obra de las empresas, esto es ineludible y tendrá que trabajar la empresa, universidad, titulado y todos los responsables incluidos los miembros políticos.

De la misma forma se debe confrontar estos problemas haciendo un seguimiento y acercamiento de los entes universidad-sociedad empresarial, para armonizar la teoría con la práctica, previo al egreso de los estudiantes. Igualmente se exige de manera reiterada trabajar en un conjunto de competencias más relacionadas con la personalidad, que valoren más las actitudes y predisposiciones al trabajo tales como la iniciativa, la responsabilidad, el poder de convicción, cultura de gestión económica y el trabajo en equipo. Siendo ese el camino para convocar sociedades con hombres ejemplares, triunfadores, y llenos de valores, en donde además deben responder a las necesidades que la empresa pide.

1.8 Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias

Autor: Jürgen Weller

Edición: Por redETis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social) reeditada en marzo 2006

La búsqueda de una adecuada inserción laboral, ha llevado a realizar estudios como de Jürgen Weller (2006); en donde se plantea las trabas que encuentran los titulados hacia la inserción laboral, estrategias que se puedan implementar, demanda laboral de las empresas, experiencia que se requiere, y las características de movilización, rotación, y sus trayectos laborales.

Actualmente en América Latina la demanda laboral busca un titulado más capacitado y apto para un determinado puesto profesional; Pero la realidad es otra, ya que existe un déficit que deviene por el debilitamiento del desarrollo de la productividad empresarial y por el quebranto en la calidad de la educación, además de un marcado desconocimiento del mundo laboral por parte del titulado. Esto arrastra problemas de inestabilidad al iniciar su trabajo y hasta el inesperado abandono. Todo esto surge porque que los jóvenes aún no han desarrollado las competencias necesarias y no cuentan con capital cultural; motivo por el cual se produce un desajuste de expectativas y es factible que la confianza en las propias capacidades se vea resentida ante el peso de los factores estructurales, inhibiendo una inserción en el sistema de trabajo (CIDE, 2004).

Otro punto a examinar es la baja economía de Latinoamérica, que ha visto sus efectos en los estudiantes, muchos de ellos prefieren estudiar y trabajar a la vez. El trabajo durante la asistencia al sistema escolar en una manera no afecta significativamente el rendimiento de los estudios siempre que sea con un horario de trabajo cómodo, ya que esto no solo generaría ingresos a los jóvenes sino les acercaría de manera importante al mundo laboral, les ayuda a desarrollar y poner en práctica destrezas que no se adquiere en el ámbito escolar (Krauskopf, 2003). Además hay que destacar los esfuerzos que los jóvenes hacen al cumplir las dos actividades a la vez para culminar sus estudios y generar mejores opciones de insertarse en un trabajo digno.

En la actualidad se conoce que hay un marcado interés de los estudiantes al terminar su formación universitaria, a la independencia laboral, pero no existen estructuras suficientes que apoyan el pequeño empresario, más sin embargo esto no desalienta los emprendimientos juveniles, que han obtenido algunos frutos, ya que se ha implementado un gran soporte a la introducción de competencias y habilidades a las mallas curriculares, que son notables para fomentar una actitud incansable, soberana, capacidad de análisis, decisión, y aplicaciones a la vida diaria.

En cuanto a lo que caracteriza a las empresas de hoy nombramos las preferencias que tienen, pues existe una marcada discriminación, sobretodo en la mujer, como ya lo describimos con anterioridad en el anterior artículo; pese a que en la ultima década la mujer venía tomado un papel importante en el ascenso y reconocimiento de la sociedad en busca de independencia y protagonismo.

A la hora de hablar de los requisitos que las empresas exigen para contratar su personal se conoce que éstas juzgan aspectos como la actitud, disposición al trabajo, presentación personal, experiencia en el cargo, manejo del idioma inglés, valoración del centro donde egreso, entorno social y familiar del interesado, entre otras. En muchas empresas sobresale, una disminución en cuanto a la elección del personal por sus méritos, dando paso a que los trabajadores se inserten por contactos personales y amistades. En fin, no existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos (Weller, 2003).

Por lo tanto, todos estos inconvenientes comentados anteriormente en la inserción de los jóvenes y las diferentes deficiencias de los interesados en el servicio y contratación de personal laboral, muestran la realidad del problema que sustenta el mercado de trabajo, precariedad e inestabilidad, no brinda las oportunidades de prosperidad y seguridad. Debiéndose agotar esfuerzos inmediatos por buscar un medio favorable para la precisa inserción docente a corto plazo.

1.9 Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente

Autor: Denise Vaillant Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente de PREAL

Edición: Revista Profesorado VOL. 13, Nº 1 (año 2009)

La inserción de los egresados docentes muestra dificultades en varios niveles, para confirmar esto, a continuación se analiza brevemente la construcción de la identidad, la iniciación de la docencia y la realidad que presenta Latinoamérica rumbo a la inserción docente. En donde los estudios y evaluaciones realizadas, muestran que los resultados de aprendizaje en los estudiantes de Educación Primaria y Secundaria, no alcanzan el nivel de desempeño mínimo determinado para su año de estudio (Murillo y Román, 2008).

Con el objeto de optimizar la eficacia de la enseñanza y el rendimiento del sistema educativo se han implementado cambios institucionales de calidad, evaluación, medición de resultados del aprendizaje, revisión de contenidos curriculares, métodos para mejorar las capacidades de gestión y modos de estimular a los maestros; de esta manera al preparar al egresado para la inclusión, se debe considerar aspectos como la identidad y profesión, que comienza en etapas previas como estudiante y continúa en la formación inicial del docente hasta extenderse a la largo de su carrera profesional y otro aspecto como la valoración de la docencia, que responde a la importancia de la enseñanza en los diferentes escenarios de la vida.

En lo que respecta al proceso de aprender a enseñar, Bullough (2000), este presenta cuatro etapas la inicial donde el candidato adquiere una idea de lo que es la enseñanza, en la segunda aprende luego de años de observación espontánea a su paso por la escuela, en la tercera fase y durante la formación inicial, los candidatos a docentes viven una etapa de preparación teórica y otra de prácticas de enseñanza y la última fase corresponde a los primeros años de docencia en los cuales se destacan cambios a nivel de conocimientos, identidad, responsabilidad, compromiso, eficiencia y motivación.

Al momento de hablar de las deudas pendientes que sobrevuelan en América Latina, se percibe que existe una preocupación derivada en la formación que brinda la universidad, pues ésta no proporciona las destrezas eficaces y necesarias que se supone que el profesor utilizará en su tarea escolar. Esta deuda se refuerza generando docentes

que sean educados por sus formadores bajo un vínculo entre el conocimiento teórico y conceptual, para no dejar exclusivamente que los futuros maestros desarrollen moldes, creencias o técnicas sobre la enseñanza, a partir de ese periodo de observación que experimentaron como estudiantes.

En cuanto a los primeros años de inserción es elemental que en el docente no se visualicen la falta de experiencia para mediar dificultades cotidianas de aula, ya que esto les genera incertidumbre, dudas y tensiones. Motivo por el cual puede estimular a que el principiante no sume experiencia profesional y mucho menos sea capaz de mantener una cierta armonía y equilibrio particular.

En Latinoamérica, en una investigación abordando el tema de la inserción docente, (Marcelo García, 2007) opina que no ha mostrado grandes cambios, sino más bien ciertos sistemas que se han implementado en algunos países como Chile, donde se han creado una comisión conformada por miembros del Ministerio de Educación, Universidades y del Colegio de Profesores, con el empeño de facilitar la inclusión. En este proceso de iniciación se visualizan algunos modelos como el modelo nadar y hundirse, el modelo colegial, modelo de mentor protegido formalizado, modelo de competencia mandatada; de los cuales en América Latina, "rige el modelo de nadar y hundirse" (Gonzales, 2005), el cual se caracteriza porque el docente inicial está librado a su suerte, siendo él mismo quien tiene que encontrar el modo de ajustarse a la realidad y adquirir su experiencia para adaptarse con el medio laboral. No obstante hay instituciones privadas que han optado por el modelo de competencia mandada, en el cual existe un instructor o consejero que tiene la tarea de ayudar a desarrollar algunas competencias en el principiante.

Para concluir se debe copiar planes de acción que se realiza en algunos países de Europa, y que se lo podría realizar en Latinoamérica, implementando un tutor especializado que haya recibido formación previa, con el objetivo centrado en "salvaguardar" a los maestros principiantes. En definitiva para evolucionar la escuela y el sistema escolar, es preciso cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar, hacer reformas e innovaciones. Centralizarse en el docente debido a que éste es el principal factor de cambio en este proceso, igualmente se debe implementar reformas significativas y sostenibles en las prácticas profesionales y también administrar cambios benéficos en el trabajo de los docentes.

1.10 Programas, políticas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador

Autor: Mauricio León

Edición: Artículo enviado por la UTPL. 2012-01 16

La inserción laboral en Ecuador viene debilitada por carencias de diferente índole, por ende se pide refuerzos en temas como: el progreso de su empleabilidad, la creación de fuentes de empleo y el fortalecimiento institucional de todos los sujetos vinculados con la inserción laboral. Entonces hay que conocer el objeto de este artículo, que está basado en investigaciones de la (FLACSO, 2005) y la Universidad Politécnica Salesiana de la ciudad de Quito y Guayaquil, cuyas soluciones invitan a fomentar la igualdad, universalidad, eficiencia participación y unidad para todos los jóvenes en su inserción laboral.

Habiendo conocido detalles de la investigación, se puede aseverar que la juventud tiene un alto grado de desempleo, principalmente las mujeres, además a esto se suma problemas como la poca experiencia laboral que dificulta la inserción de los egresados, la falta de conexión entre la universidad-empresa, existe pocos créditos para apoyar micro proyectos emprendedores, faltan políticas nacionales hacia el mercado laboral, la falta de apoyo para la actualización constante que el egresado debe tener en este mundo exigente y cambiante y por último la falta de oportunidades para encontrar trabajo en el cual los egresados más pobres tienen menores posibilidades.

El presente estudio está basado en un grupo de compromisos nacionales e internacionales redactados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1966, en donde se establecen cláusulas del derecho al empleo y la educación. Este pacto habla de la educación, sus derechos, desarrollo de la personalidad, la dignidad humana, y de fortificar el respeto por los derechos humanos, la libertad de igualdades, la no discriminación, la apertura educativa para todos los niveles sociales, el apoyo gubernamental en el medio educativo, etc.

De igual manera la Constitución Ecuatoriana aprobada en 1998, también presenta varios términos que amparan las oportunidades de empleo y educación para la población ecuatoriana. Estos artículos rigen con el objeto de mejorar el entorno educativo y sus actores en ámbitos descritos en el párrafo anterior; además de respeto a la educación pública y el libre acceso a ella; respeto al estado, la sociedad y la familia; el respeto y protección del estado al trabajador y su dignidad; de igual manera hay que recordar que en Ecuador existe la Ley de la Juventud creada en 2001 que se basa en políticas de desarrollo en los derechos a la educación, al empleo juvenil y a la igualdad.

Para finalizar se reconoce la instauración de un programa de Fortalecimiento Institucional del que forman parte el Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y la Unidad de Coordinación Nacional de Gestión y Desarrollo de la Juventud del ministerio de Bienestar Social. El cual se encarga del mejoramiento de la empleabilidad, en el que se incluyen el desarrollo de la educación formal y capacitación laboral de los jóvenes; la creación de ofertas de empleo, programas emergentes de empleo y programas de exclusión social y discriminación; y el fortalecimiento institucional, en el que se impulsa la formación de políticas institucionales en las entidades públicas, las empresas, y en las diferentes organizaciones que trabajan con jóvenes.

Los diferentes proyectos o programas para mejorar la inserción de egresados buscan contribuir al desempeño profesional. Para lograr esto, tales estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y la búsqueda de trabajo puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado. De esta manera no solo se puede realizar estudios sobre la satisfacción con el empleo, sino también la satisfacción general con la vida y los efectos del proceso educativo en su trabajo.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de la investigación

El presente trabajo es una investigación descriptiva, cualitativa y cuantitativa, siendo aplicada a ex alumnos titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la provincia del Azuay y Cañar.

Cuantitativa al momento de utilizar y analizar los datos recogidos en el inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL.

Cualitativa en el momento de conocer las Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL. Adjunto a estas encuestas se realizó una entrevista al directivo con un cuestionario de preguntas (ver anexos).

Descriptiva en el momento de analizar, comparar, categorizar y levantar los datos recogidos, para subir en la matriz de Excel.

Participantes de la investigación

El proceso investigativo se realizó a 1.849 titulados de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Titulación de Ciencias de la Educación de la mención de Educación Básica, desde el año 2007 al 2012 y a sus respectivos empleadores; de los cuales se designó una lista de 7 titulados y los 7 directivos de las instituciones donde trabaja el profesional, para aplicar las debidas encuestas.

2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación

Métodos:

Método descriptivo: este se evidenció en la forma de cada pregunta en las encuestas de las características laborales del titulado.

Método analítico: al empezar analizando el tema de estudio, el objetivo principal, la hipótesis para saber que estamos buscando, los objetivos específicos y obteniendo información acerca de la propuesta, para poder empezar a planificar el proceso investigativo.

Método estadístico: se manejó mediante la recolección de la información cuantitativa y cualitativa, para luego realizar el recuento de datos y posterior presentación y análisis en las matrices.

Técnicas:

Para lograr la exploración se utilizó lo siguiente:

La Observación, la cual se evidenció en cada encuentro con los titulados o directivos, es decir se pudo observar datos que no se los transcribió en ninguna encuesta, ya sea para realizar la entrevista o los instrumentos de la encuesta.

La Encuesta, estuvo en la debida presentación del material a cada investigado.

La Entrevista, se la planifico previamente y se la realizó en el momento del encuentro con el directivo del establecimiento, aplicando las preguntas establecidas y la grabación

Instrumentos:

Se presenta 3 instrumentos, que fueron aplicados de la siguiente manera:

Instrumento 1: consta de dos partes A. (Características laborales del docente profesional de educación general básica de la UTPL), y B (Inventario de tareas del trabajo docente del profesional de educación general básica de la UTPL) para ser aplicado a 7 titulados de la UTPL.

Instrumento 2: consta del inventario de tareas docentes aplicado a 7 directivos de los establecimientos donde trabajan los investigados.

Instrumento 3: consta de un cuestionario aplicado como entrevista a 7 directivos de los establecimientos donde trabajan los investigados.

Instrumento 4: ficha de contacto para titulados y directivos.

Instrumento 5: matrices de titulados y directivos en formato Excel.

2.3 Preguntas de investigación

El problema fundamental del presente trabajo se centra en la necesidad de conocer:

- ✓ ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo del profesional docente de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la UTPL?
- ✓ ¿Con qué frecuencia los docentes ejecutan tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué importancia le dan los docentes a las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?
- ✓ ¿Qué nivel de formación poseen los docentes para ejecutar las tareas propias de su labor, desde el punto de vista de éstos y de sus empleadores?

2.4 Contexto

Los 7 titulados universitarios analizados se encuentran en la provincia de Azuay, en los cantones de Ponce Enríquez, Paute, Pucará y en varias parroquias de Cuenca, como Paccha, Lomas de Zamora y Quingeo. En la provincia de Cañar, en la ciudad de Azogues en tres tipos de instituciones educativas con en las que los docentes desempeñan su labor. Todos los titulados trabajan en instituciones de servicio público.

2.5 Población y muestra

En el presente trabajo de investigación los investigados corresponden a los ex alumnos titulados que pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, en la titulación de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica, comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus respectivos empleadores, siendo la población de 14 personas (7 titulados y directivos), y la muestra analizada de las 14 personas, las cuales trabajan todas vinculadas al ámbito educativo, los 6 titulados son docentes y una trabaja como bibliotecaria de la escuela; los 7 empleadores, son todos directores de las escuelas.

2.6 Recursos: humanos, institucionales, materiales y económicos

Recursos Humanos

Los directivos de las instituciones, ex alumnos de la UTPL, docentes encargados de la investigación, coordinadores del EVA en la UTPL, el investigador y la tutora de tesis.

Recursos Institucionales

- ✓ Estos son los centros educativos o establecimientos donde trabajan los titulados:
- ✓ Escuela Fiscal Juan José López Ávila
- ✓ Escuela Fiscal Fray Gaspar de Carvajal
- ✓ Escuela Fiscal Tres de Noviembre
- ✓ Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios
- ✓ Unidad Educativa Amadeo Maldonado Vázquez
- ✓ Escuela Miguel Heredia Crespo
- ✓ Escuela José Belisario Pacheco-Naciones Unidas

Recursos Materiales

- ✓ Guía didáctica proporcionada por la UTPL.
- ✓ Encuestas, cuestionario y entrevistas, aplicadas a 7 docentes y 7 directores.
- ✓ Cámara fotográfica, teléfono domicilio, celular y grabadora.
- ✓ Matriz de contactos de los docentes titulados.
- ✓ Textos, copias, cuadernos, lapiceros, borrador, material bibliográfico, internet.

Recursos Económicos

Esta especificado solo los gastos económicos que se utilizó en el transcurso de la investigación.

Artículo o necesidad	cantidad	valor
Cuadernos	1	\$1.00
Lapiceros	3	\$1.00
Borradores	1	\$0.30
Copias	Muchas	\$17.00
Pasajes	12	\$50.00
Alimentación	Por los viajes	\$50.00
Impresiones	Muchas	\$14.00
Llamadas	Muchas	\$25.00
Internet	Contratación mensual	\$29.00
Grabadora	1	\$70.00
Total		257.30

Elaborado por Diego castro

2.7 Procedimiento para la aplicación de instrumentos

Al inicio de esta investigación se trató de buscar a los titulados en base a la matriz de ex alumnos que facilito la UTPL. Se envió correos, los cuales en su mayoría estaban desactualizados, motivo por el cual no se tuvo éxito; a continuación se los busco en las alternativas (redes sociales, ministerios públicos, guía de teléfonos, y a través de la UTPL en última instancia). Una vez localizados la mayoría de titulados, se los llamó para explicarles, se hizo una cita previa con cada uno ya sea en su domicilio o lugar de trabajo. Entonces se aplicó los instrumentos, a la vez que se les pidió información de sus directivos, a los cuales se los pudo contactar fácilmente para la investigación. Cabe destacar que no fue para nada fácil, debido a que por las circunstancias geográficas, hubo

que viajar mucho y en varias veces repetir el viaje para volver a buscar al directivo que no se lo encontró dispuesto en primera instancia.

Existieron titulados que no se les podía encontrar, fue muy dura esta tarea, la paciencia se convirtió en una virtud poca conocida en el investigador. Pero gracias a que algunos de los ex alumnos han sido compañeros de estudio o familiares, se supo la dirección, se acudió a llamarlos y aplicar las encuestas.

Se encontraron adversidades, sobretodo en la mala predisposición de algunos directivos, por el motivo de estar en culminación de clases, por estar ocupados, por mala voluntad, etc. la mayoría no brindaron la apertura solicitada.

Una vez aplicadas las encuestas, se tabulo los datos estadísticos a cada matriz, colocando en orden los datos de cada titulado, tal cual pedía las celdas de Excel.

A pesar de todas las adversidades que se presentaron a lo largo de las investigaciones, fue “fantástico” se disfrutó conocer gente, conversar con ellos, muchas veces de manera informal y hasta se ganó un par de amigos. Es una interesante experiencia a recordarla.

3. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El proceso investigativo corresponden a los ex alumnos titulados que pertenecen a la Modalidad Abierta y a Distancia de la UTPL, en la titulación de Ciencias de la Educación mención de Educación Básica, comprendidos entre los años 2007 al 2012 y a sus respectivos empleadores, siendo la población de 14 personas (7 titulados y directivos).

3.1 Características individuales de los titulados de ciencias de la educación de modalidad abierta.

3.1.1 Tabla N°1: Ubicación geográfica (nombre del establecimiento educativo o empresa donde trabaja en la actualidad).

Tabla N° 1	
TITULADO	ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJA
Keyra Juanita Briceño Ludeña	Escuela Fiscal Fray Gaspar de Carvajal
Verónica Del Pilar Cuenca Tamay	Escuela Fiscal Juan José López Ávila
Alexandra Mariana Bustamante Espinoza	Escuela Fiscal Tres de Noviembre
Gladis Cumanda Cabrera Faican	Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios
Lourdes Azucena Cabrera Jara	Unidad Educativa Amadeo Maldonado Vázquez
Mariela Asunción Cabrera Segovia	Escuela Miguel Heredia Crespo
Jheny Cleopatra Cabrera Pinos	Escuela José Belisario Pacheco-Naciones Unidas

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

3.1.2 Tabla N°2: Edad.

Tabla N°2		
Opción	Frecuencia	%
20 - 30 AÑOS	2	28,5714286
31 - 40 AÑOS	4	57,1428571
41 - 50 AÑOS	1	14,2857143
TOTAL	7	100

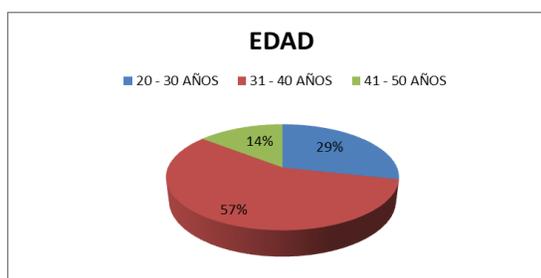


Gráfico N°2

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Con relación a la edad de las personas encuestadas, se aprecia que las edades comprendida entre 31 – 40 años poseen un 57%, donde se concentra la mayor cantidad de personas, por cuanto dichos cargos son ejercidos por personas con experiencia en la profesión docente; conocen el funcionamiento del sistema educativo, por lo que disponen de ciertas habilidades y estrategias para seguir en el desarrollo de su práctica educativa. En segundo lugar, se ubica con un 29% el grupo de profesores con edades que oscilan entre 20 – 30 años, en estas edades se ubican los profesores sin mucha experiencia, la cual tendrán que adquirirla mediante el rodaje diario del proceso educativo. Mientras tanto entre 41–50 años con un 14% representada en un investigado, completan los titulados encuestados.

3.1.3 Tabla N°3: Género.

Tabla 3		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	0	0
Femenino	7	100
No contesta	0	0
TOTAL	7	100

Autor: Diego Xavier Castro

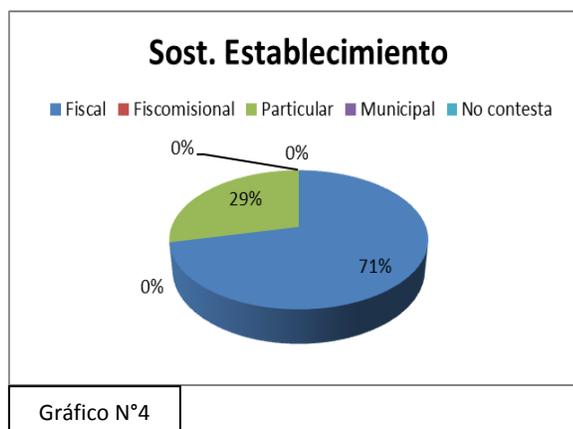
Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

En lo que respecta al género de los encuestados en esta investigación, corresponden el 100% al sexo femenino. Es decir el total de población encuestada (7 titulados), es de sexo femenino.

3.2 Características académicas de los titulados

3.2.1 Tabla N°4: Sostenimiento del colegio en donde realizaron los estudios de bachillerato.

Tabla N°4		
Opción	Frecuencia	%
Fiscal	5	71,4285714
Fiscomisional	0	0
Particular	2	28,5714286
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



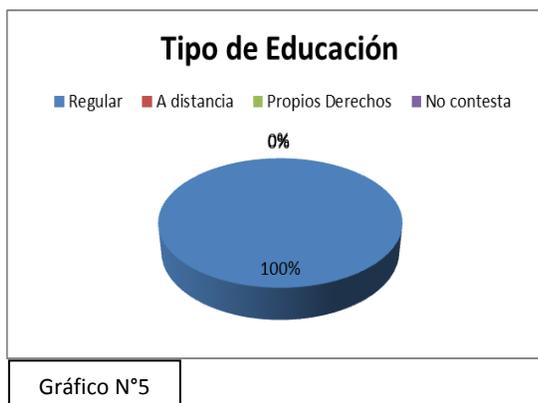
Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características académicas de los titulados en Ciencias de la Educación

Como podemos observar en los gráficos nos representan que 5 titulados, representados con el 71% estudiaron el bachillerato en colegios fiscales, mientras que 2 investigados, que son el 29% lo hicieron en colegios particulares. Entonces del total de la población solo 2 estudiaron en instituciones privadas.

3.2.2 Tabla N°5: Tipo de educación.

Tabla N°5		
Opción	Frecuencia	%
Regular	7	100
A distancia	0	0
Propios Derechos	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características académicas de los titulados en Ciencias de la Educación

En cuanto al tipo de educación del colegio en donde estudiaron los titulados, se observa que los 7 encuestados estuvieron en colegios de asistencia regular, lo que representa el 100% de la población investigada.

3.2.3 Tabla N°6: Nivel de estudios alcanzados luego de los estudios de licenciatura.

Opción	Frecuencia	%
1 PREGRADO	1	14,2857143
2 PREGRADOS	1	14,2857143
POSGRADO	0	0
NINGUNO	5	71,4285714
TOTAL	7	100

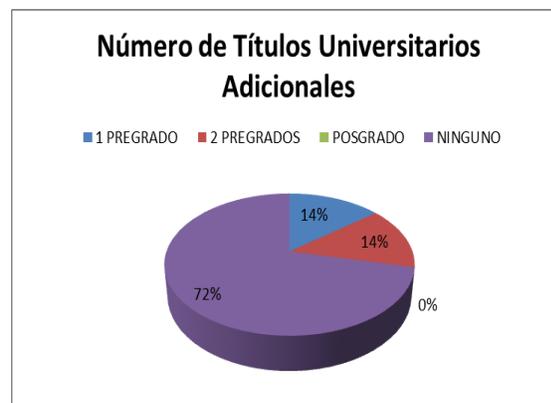


Gráfico N°6

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características académicas de los titulados en Ciencias de la Educación

Como muestra las gráficas 1 titulado posee 1 pregrado, que simboliza el 14%; otro posee 2 pregrados pero igualmente representa un 14%, mientras que los 5 investigados restantes no poseen títulos adicionales y son el 72%. Esto nos muestra que solo dos docentes encuestados han obtenido títulos adicionales después de terminada la Licenciatura de Educación Básica.

3.3 Características laborales del titulado en Ciencias de la Educación

3.3.1 Grado de relación entre la formación universitaria recibida y el trabajo del titulado en Ciencias de la Educación mención Educación Básica.

De los titulados investigados 2 de ellos trabajan 14 años en la docencia; otros 2 con experiencia de 7 años; uno de ellos 8 años de trabajo, y con 4 años de labores un solo encuestado. Mientras que del total de los encuestados solo 1 no trabaja en la docencia, señalando que es por falta de oportunidades lo que demuestra la valía de los estudios realizados en la UTPL.

También es importante conocer que ninguno de los profesionales encuestados realiza alguna actividad fuera de la docencia y que representen un ingreso económico extra para su hogar.

3.3.2 Tabla N°7: Número de establecimientos en los que trabaja el titulado.

Tabla N° 7		
Opción	Frecuencia	%
Uno	7	100
Dos	0	0
Tres	0	0
Cuatro o más	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

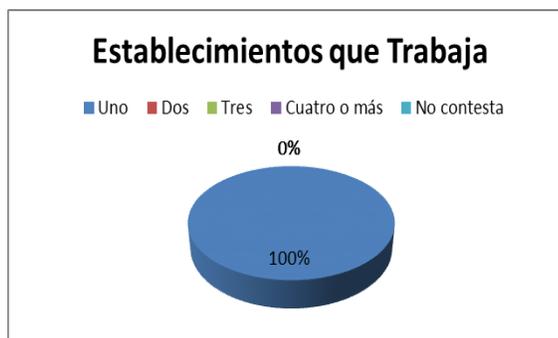


Gráfico N°7

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Los gráficos demuestran que los titulados encuestados en su totalidad, que representa el 100% de la población trabajan en un solo establecimiento.

3.3.3 Tabla N°8: Cargo actual que ocupa en el ámbito laboral.

Tabla N° 8		
Opción	Frecuencia	%
Directivo	0	0
Administrativo	1	14,2857143
Docente	6	85,7142857
Operativo	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Gráfico N°8

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

En el resumen de datos se observa que un investigado ostenta un cargo administrativo representando el 14%; mientras que los 6 están en cargos docentes con el 86%. Esta información nos permite conocer que de los 7 encuestados, solo uno no ocupa cargo docente. Lo cual nos muestra la validez del título universitario obtenido en la UTPL.

3.3.4 Tabla N°9 y 10: Características del trabajo actual.

Estatus del titulado en el trabajo actual.

Tabla N° 9		
Opción	Frecuencia	%
Partida Fiscal	6	85,7142857
Contrato civil	0	0
Contrato L. a tiempo parcial	0	0
Contrato L. a prueba.	1	14,2857143
Contrato L. Indefinido	0	0
Contrato L. temporal	0	0
Contrato L. de remplazo	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

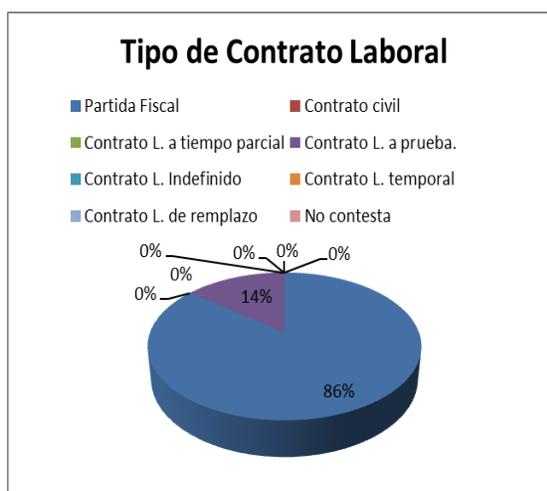


Gráfico N°9

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

El tipo de contrato laboral de un titulado representa el 14% es de tipo contrato a prueba de 3 meses, mostrándose bastante inestable la situación en la que se encuentra. Por otro lado los 6 investigados presentan un contrato de tipo partida fiscal que es el 86% de la población. Evidenciando que la mayoría de los encuestados posee una estabilidad laboral trabajando en el Ministerio de Educación.

Sostenimiento del establecimiento donde trabaja el titulado.

Opción	Frecuencia	%
Fiscal	7	100
Fiscomisional	0	0
Particular	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Gráfico N°10

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Los datos obtenidos arrojan como resultado que el 100% de las instituciones en las que trabajan los titulados encuestados corresponden a un sostenimiento fiscal.

3.4 Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral

3.4.1 Tabla N°11: Años de docencia en los que ha trabajado.

Opción	Frecuencia	%
E. inicial	18	32,72727273
2, 3 y 4. de básica	18	32,72727273
5,6 y7. de básica	19	34,54545455
8, 9 y 10 de básica	0	0
1, 2 , y 3 bachillerato	0	0
bachillerato técnico	0	0
Instituto Tecnológico	0	0
Universidad	0	0
ONG's	0	0
Enseñanza no formal	0	0
TOTAL	55	100

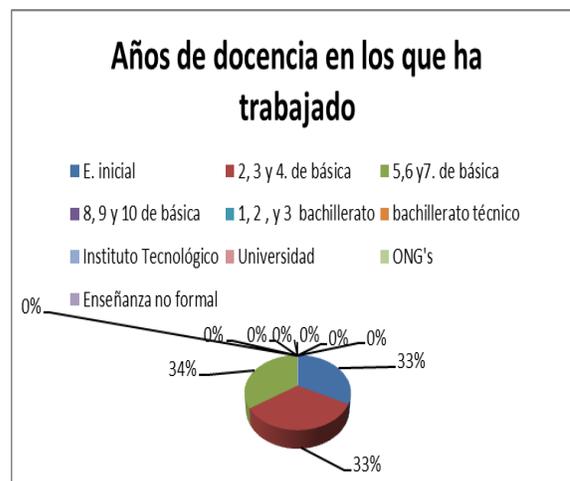


Gráfico N°11

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Se detalla con claridad los años en los que la mayoría de los encuestados ha trabajado, tenemos así: demostrando que en educación inicial es en donde han trabajado 18 años, que representa un 33% de la población; en Educación General Básica (2°, 3° y

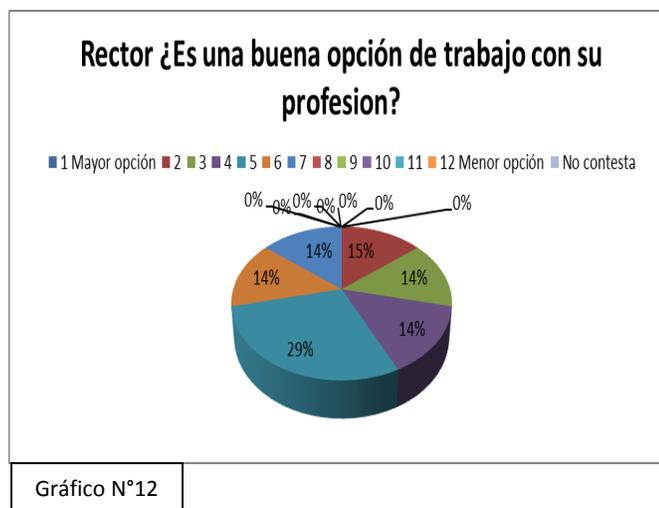
4° años) han trabajado también 18 años, correspondientes a un 33%; y en Educación General Básica (5°, 6° y 7° años) 19 años de trabajo que es el 34% de los investigados. Esto expresa que el título de Ciencias de la Educación mención Educación Básica en el cual se graduaron los encuestados, les garantizó desenvolverse de la mejor manera en los años de Educación General Básica de 1° a 7°, poniendo de manifiesto el éxito en sus estudios universitarios en la UTPL.

3.5 Valoración docente de la profesión:

3.5.1 Opciones de trabajo de acuerdo a la capacitación recibida posee el titulado.

Tabla N°12: Como Director o Rector

Tabla N° 12		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	1	14,2857143
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	2	28,5714286
6	1	14,2857143
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Entre los titulados al consultarles la opción laboral a la que podría tener acceso, con su título de Educación Básica; un 60% cree que es una buena opción de trabajo alcanzar el cargo de Director o Rector.

Tabla N°13: Como gerente de ONG's

Tabla N° 13		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	1	14,2857143
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	2	28,5714286
No contesta	0	0
Total	7	100

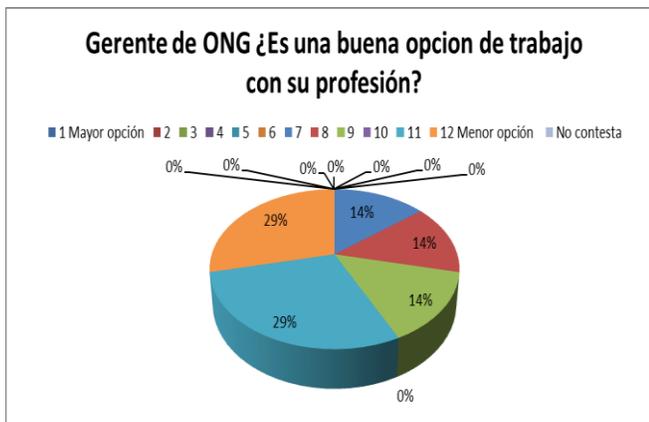


Gráfico N°13

Autor: Diego Xavier Castro
 Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Con respecto a obtener un cargo de Gerente de ONG's, un 75% no cree que sea una buena opción de trabajo. Tomando en cuenta la labor a la que se dedica este tipo de empresas es poco probable el que un docente ingrese a ellas.

Tabla N°14: Como Consultor Educativo

Tabla N° 14		
Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	4	57,1428571
8	2	28,5714286
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

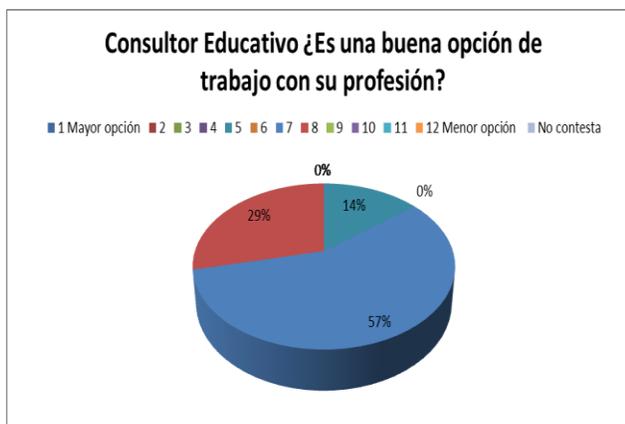


Gráfico N° 14

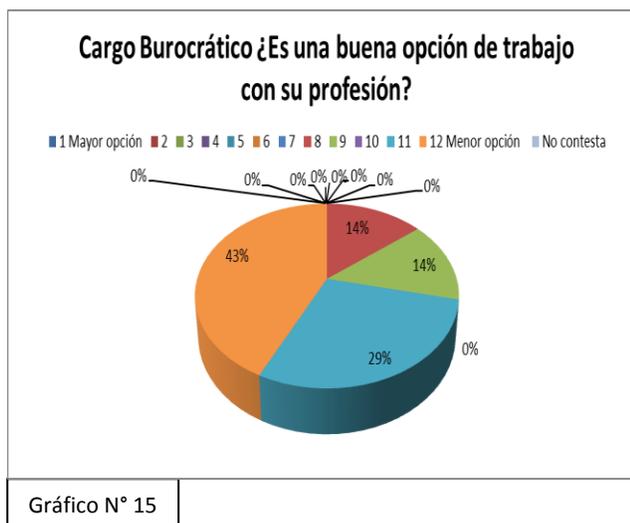
Autor: Diego Xavier Castro
 Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Según los investigados un 57% cree que con su título de Educación Básica, ser Consultor Educativo puede ser algo viable como opción de trabajo. Pero sin embargo existe un 43% que sugiere factible trabajar en este cargo.

Tabla N°15: Un Cargo Burocrático

Tabla N° 15

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	1	14,2857143
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	3	42,8571429
No contesta	0	0
Total	7	100



Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Un 72% de la población encuestada no cree que sea una buena opción obtener un Cargo Burocrático con su título de Educación Básica. Desde el lugar de la docencia, conseguir un empleo burocrático es un puesto bastante inaccesible.

Tabla N°16: Como Investigador Educativo

Tabla N° 16

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	2	28,5714286
5	0	0
6	2	28,5714286
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	2	28,5714286
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

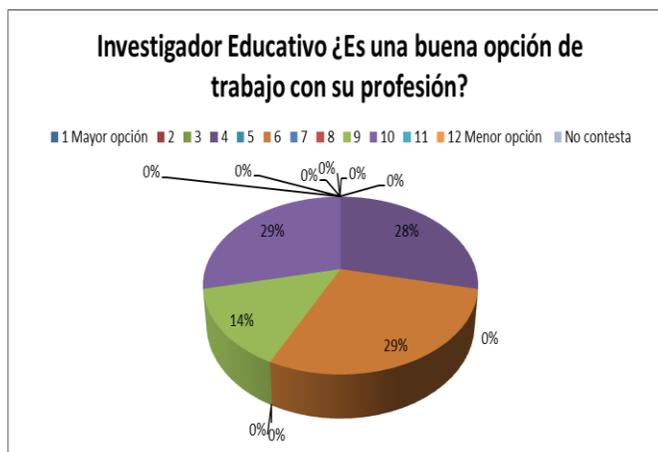


Gráfico N° 16

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Los titulados opinan divididamente sobre la opción laboral a la que podrían tener acceso. Ser un Investigador Educativo, puede ser algo viable para un 29%, mientras otro 29% dice que no es buena opción.

Tabla N°17: Como Docente de Educación Básica

Tabla N° 17

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	7	100
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

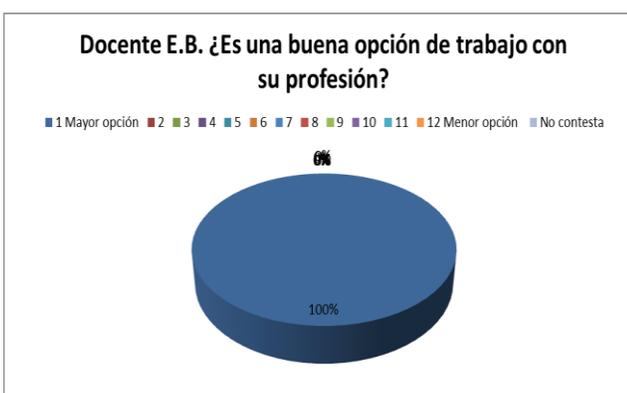


Gráfico N° 17

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Entre los profesionales al consultarles la opción laboral a la que podría tener acceso, con su título obtenido en la Universidad Técnica Particular de Loja, el (100%) de los encuestados dijeron que efectivamente ser docente de Educación Básica es la mejor opción de trabajo.

Tabla N°18: Como Docente de Bachillerato

Tabla N° 18

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	4	57,1428571
3	1	14,2857143
4	0	0
5	2	28,5714286
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

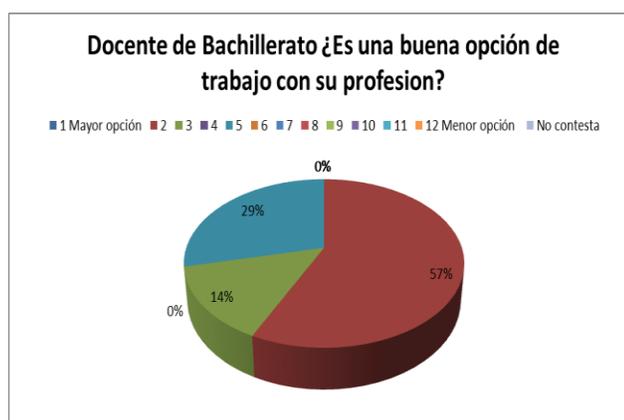


Gráfico N° 18

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Un 57% de los encuestados responden que ser Docente de Bachillerato es una buena opción de trabajo. Por nombrar un ejemplo en una escuela y colegio particular existen muchos docentes que trabajan en Bachillerato siendo estos maestros de Educación Básica.

Tabla N°19: Como Docente Universitario

Tabla N° 19

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	1	14,2857143
4	1	14,2857143
5	0	0
6	2	28,5714286
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	1	14,2857143
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100

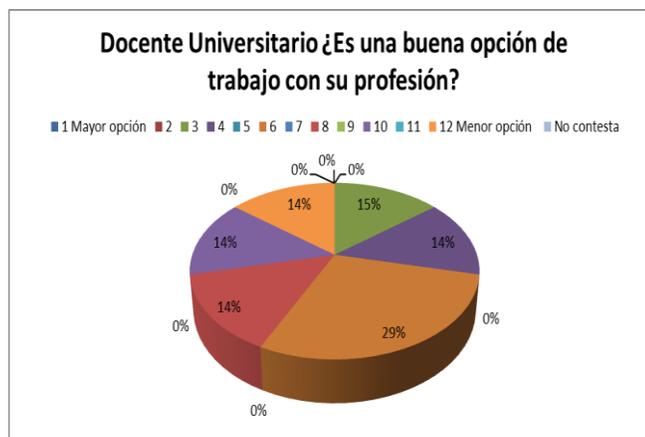


Gráfico N° 19

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Del total de los encuestados un 29% dice que es factible ser Docente Universitario; y en una mayoría con un 42% interpreta que no es una buena opción este tipo de trabajo.

Tabla N°20: Trabajo Terapia Psicopedagógica

Tabla N° 20

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	3	42,8571429
10	1	14,2857143
11	1	14,2857143
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Gráfico N° 20

Autor: Diego Xavier Castro

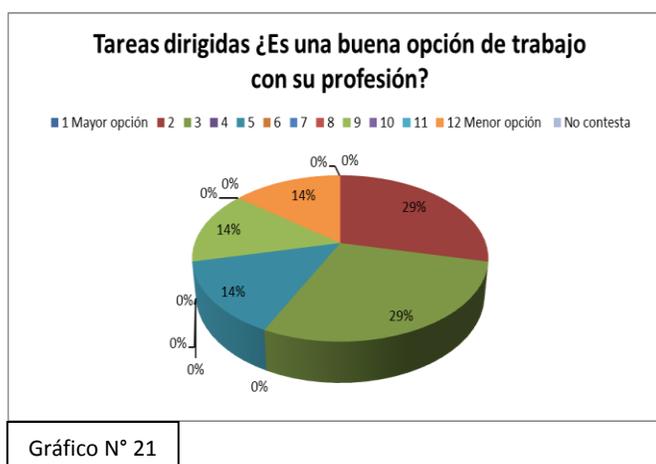
Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Según la gráficos un 71% de encuestados dice que no es asequible trabajar en el área de Terapia Psicopedagógica. Esto se debe a que es un área donde se requiere otro tipo de preparación especial apegándose entre la psicología y la pedagogía.

Tabla N°21: Trabajo en Tareas Dirigidas

Tabla N° 21

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	2	28,5714286
3	2	28,5714286
4	0	0
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	0	0
9	1	14,2857143
10	0	0
11	0	0
12 Menor opción	1	14,2857143
No contesta	0	0
Total	7	100



Autor: Diego Xavier Castro

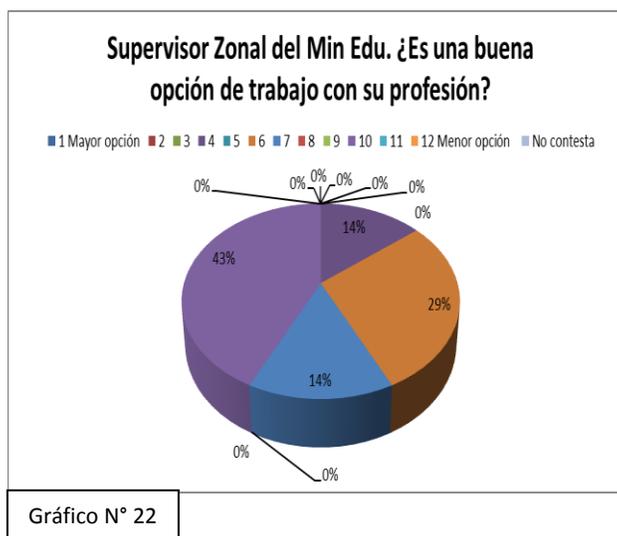
Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

En la opinión de los titulados dice que un 58% cree ser muy posible que puedan trabajar haciendo Tareas Dirigidas. El Papel del Docente en Tareas Dirigidas, está vinculado, al desarrollo continuo, y sistemático del alumno, en las diferentes áreas en las cuales, el alumno está presentando deficiencia, desinterés, problemas motivacionales, o cualquier otra limitación. Esta característica permite que los docentes puedan acceder a este puesto de trabajo

Tabla N°22: Como supervisor Zonal del Ministerio de Educación

Tabla N° 22

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	0	0
4	1	14,2857143
5	0	0
6	2	28,5714286
7	1	14,2857143
8	0	0
9	0	0
10	3	42,8571429
11	0	0
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100



Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Entre los encuestados un 43% responde que no es una buena opción de trabajo la tarea de Supervisor Zonal; un 29% dice que podría ser viable y un 28% dice que tienen bastante probabilidad de cubrir esa responsabilidad. En base a las opiniones es importante señalar que este cargo laboral es bastante complicado de conseguir por el hecho de que deben ingresar al Ministerio de Educación y responder a ciertos parámetros, además de años de experiencia en la docencia.

Tabla N°23: Como Docente de Institutos Pedagógicos

Tabla N° 23

Opción	Frecuencia	%
1 Mayor opción	0	0
2	0	0
3	2	28,5714286
4	1	14,2857143
5	1	14,2857143
6	0	0
7	0	0
8	1	14,2857143
9	0	0
10	0	0
11	2	28,5714286
12 Menor opción	0	0
No contesta	0	0
Total	7	100

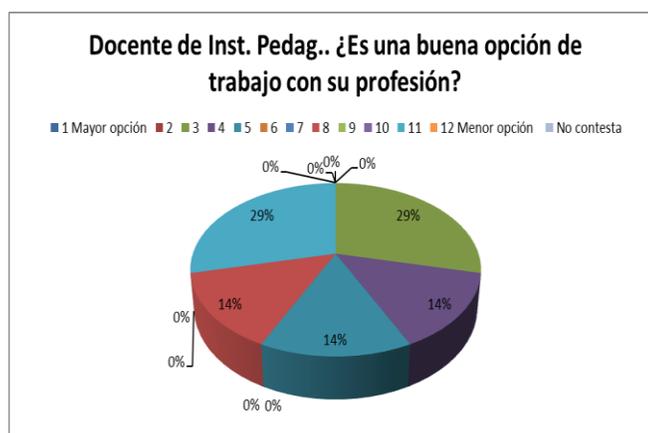


Gráfico N° 23

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

Por lo observado en los gráficos un 43% de los encuestados dice que si es posible ser docente de Instituto Pedagógico; un 43% dice que no es factible.

En conclusión todos estos datos acerca de las diferentes opciones de trabajo que puedan tener los investigados, con su título de Ciencias de la Educación, reflejan que la opción más posible es justamente a la que está dirigida su titulación. Mas sin embargo es importante señalar que otras alternativas que eligen ser más viables es la de trabajar como Docente de Bachillerato y como Rector o Director. Con respecto a las opciones de trabajo que son más difíciles de obtener con su preparación académica, están las opciones de llegar a un Cargo Burocrático, ser Gerente de ONG y ser Supervisor Zonal del Ministerio de Educación.

3.6 Tabla N°24: Satisfacción docente

Tabla N° 24		
% SATISFACCIÓN DOCENTE		
#pregunta	Pro.	%
P20.1	4	96
P20.2	4	93
P20.3	4	89
P20.4	4	89
P20.5	3	71
P20.6	4	89
P20.7	3	71
P20.8	4	89

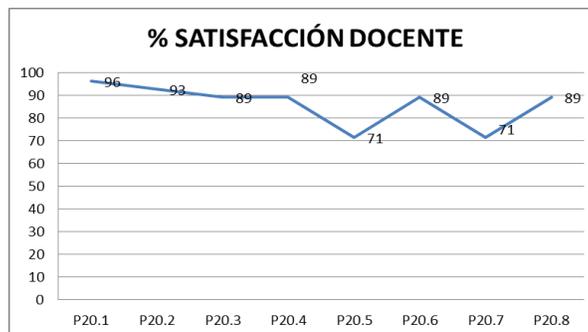


Gráfico N° 24

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Características laborales de los titulados en Ciencias de la Educación

En las siguientes tablas al mencionar si el maestro posee la *satisfacción* necesaria en cuanto a la actividad profesional a partir de la obtención de su título, tenemos que en un 96% las personas están satisfechas con los estudios de Ciencias de la Educación; un 93% está muy de acuerdo con el progreso social gracias a su título; un 89% demuestra estar satisfecho con el prestigio obtenido; otro 89% presume que está cómodo con la posibilidad que tendría en lo que respecta a los ascensos laborales; un 71% está poco complacido en lo que respecta al salario que percibe; un 89% parece estar de acuerdo con la diversidad de situaciones que se presentan dentro como fuera del aula; otro 89% ilustra estar confortado con la realización y crecimiento personal que le brinda sus estudios universitarios; y un 71% manifiesta que está medianamente satisfecho en lo que refiere a las posibilidades profesionales y la diversidad de empleos que podría tener con su título.

Para concluir es importante señalar que de la población total de los encuestados, alrededor del 80% está muy satisfecho por sus estudios culminados en la UTPL y los diversos beneficios, progresos y realizaciones que le ha otorgado su profesión. Mientras podemos observar que también existe un 20% que se encuentra medianamente

complacido sobre todo en lo que respecta al salario que perciben y en la posibilidad de salidas profesionales o la diversidad de empleos.

En base al nivel de satisfacción docente, es importante analizar lo que nos dice Herzberg (1959), diferencia dos grupos de factores que influyen en la satisfacción del trabajador, los extrínsecos y los intrínsecos. Los factores extrínsecos se refieren a las condiciones generales del trabajo como organización, horarios, salarios, seguridad en el trabajo, promoción, es decir son factores monetarios o recompensas materiales; los factores intrínsecos, están referidos a los contenidos y ligados a la característica del trabajador, como reconocimiento en el trabajo, responsabilidad y logros, es decir son factores simbólicos o de calidad del trabajo.

En otro punto de vista y tomando en cuenta que la satisfacción del trabajo con los conocimientos adquiridos forman un estado subjetivo del trabajador que tiene que ver con las circunstancias personales, preparación adquirida y los contextos del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo que realmente se encontró el trabajador en el centro laboral. Otro conocer del tema, Spector (1997), define la satisfacción del trabajador como aquello que la gente siente acerca de su trabajo y sus diferentes aspectos. Diversos estudios se han centrado en la relación entre satisfacción y otros factores para analizar su incidencia.

3.7. Inventario de tareas del trabajo docente en relación a la frecuencia, importancia de la tarea y nivel de formación desde el punto de vista de los empleadores y de los titulados.

3.7.1 Tabla N°25 y 26: Aspectos metodológico-didácticos que desarrolla el titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 25						
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	100	4	100	4	100
P2	4	100	4	100	4	100
P3	4	100	4	96	4	96
P4	4	93	4	96	4	93
P5	3	82	3	86	3	82
P6	3	82	3	82	3	82
P7	4	96	4	96	4	96
P8	4	96	4	96	4	96
P9	3	86	4	89	4	89
P10	4	89	4	93	4	93
P11	4	96	4	96	4	96
P12	3	82	3	79	3	82
P13	4	93	4	89	4	89
P14	4	93	4	89	3	86
P15	4	96	4	96	4	100
P16	4	89	4	93	4	89
P17	4	93	4	96	4	93
P18	3	75	3	79	3	79

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

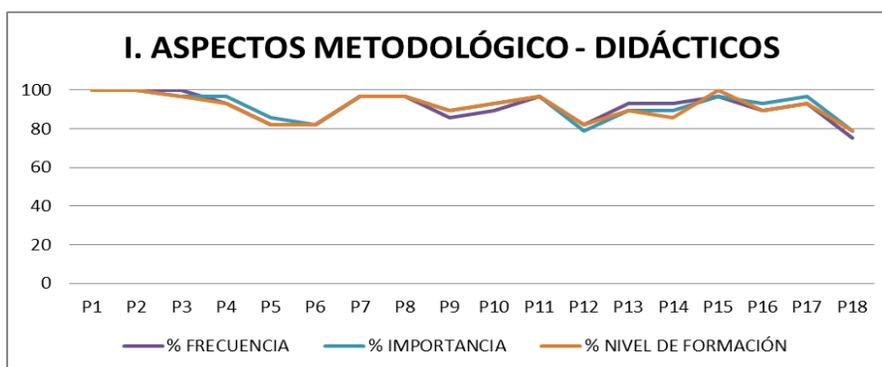


Gráfico N° 25

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Gráficos de los empleadores

Tabla N° 26						
I. ASPECTOS METODOLÓGICO-DIDACTICOS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P1	4	96	4	96	4	96
P2	4	96	4	96	4	93
P3	4	100	4	100	4	100
P4	3	86	4	96	4	89
P5	3	71	3	86	3	79
P6	3	86	4	96	4	89
P7	4	100	4	100	4	96
P8	4	96	4	96	4	96
P9	4	89	4	96	4	93
P10	3	79	4	93	3	86
P11	4	96	4	96	4	93
P12	3	82	4	93	4	93
P13	3	82	4	93	4	89
P14	4	100	4	100	4	96
P15	4	89	4	100	4	96
P16	3	86	4	96	4	96
P17	3	82	4	93	3	86
P18	3	82	4	93	4	89

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

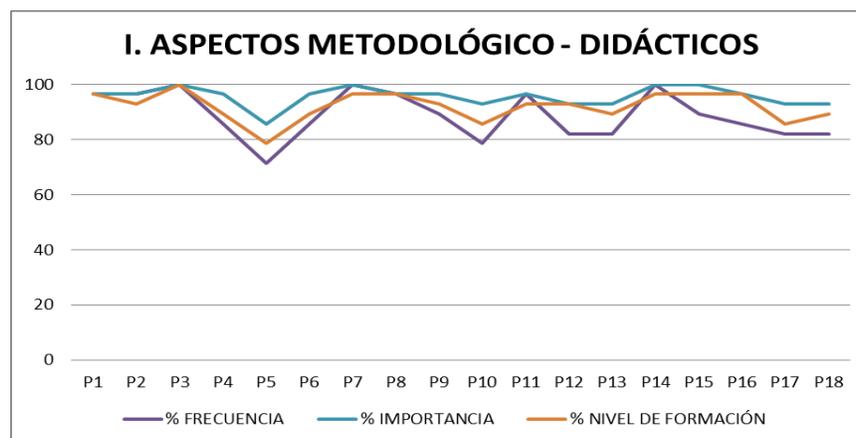


Gráfico N° 26

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Según la opinión de los directivos y titulados se puede deducir, en los que respecta al cumplimiento de los aspectos metodológico didáctico, que los datos son parejos en un rango del 80 al 100% en el cumplimiento, su importancia y el nivel de formación para desarrollar las diferentes tareas. Pero en el ítem 5, en donde un 71% de directivos opinan que los docentes no organizan con mucha frecuencia los espacios de aula, a diferencia de los mencionados que dicen hacerlo en un 82%. También es importante señalar que el ítem 18 los empleadores dicen que en un 82% de sus profesores usan con frecuencia los recursos Tic's, en cambio según estos últimos un 75% dicen usar con frecuencia, dándole menor importancia al uso de estos recursos en comparación a lo expuesto por sus empleadores. Esta problemática muestra que la mayoría de docentes entrevistados no fueron capacitados correctamente en el uso de este tipo de material pedagógico. O a su vez puede deberse a la falta de recurso con los que cuenta la escuelita donde labora el docente.

En resumen se puede argumentar que la mayoría de profesores están preparados para realizar tareas concernientes a los aspectos metodológicos – didácticas; pero sin embargo hay que hacer énfasis en las deficiencias encontradas, sobre todo en los recursos Tic's, que hoy en día son herramientas fundamentales para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.7.2 Tabla N°27 y 28: Aspectos de la autoevaluación de la práctica docente desarrolla el titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 27						
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	4	93	4	96	4	93
P20	4	93	4	96	4	93
P21	3	86	3	86	3	86
P22	4	93	4	96	4	96

Autor: Diego Xavier Castro
Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

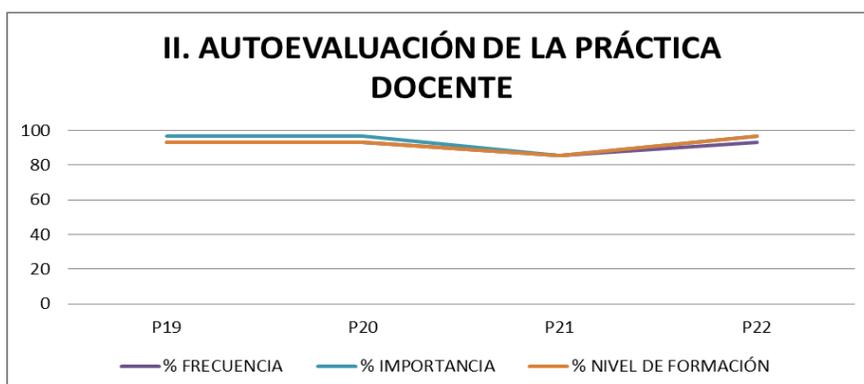


Gráfico N° 27

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Gráficos de los empleadores

Tabla N°28

II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P19	3	68	4	93	3	86
P20	4	96	4	96	4	89
P21	3	82	4	89	3	82
P22	3	82	4	93	4	89

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

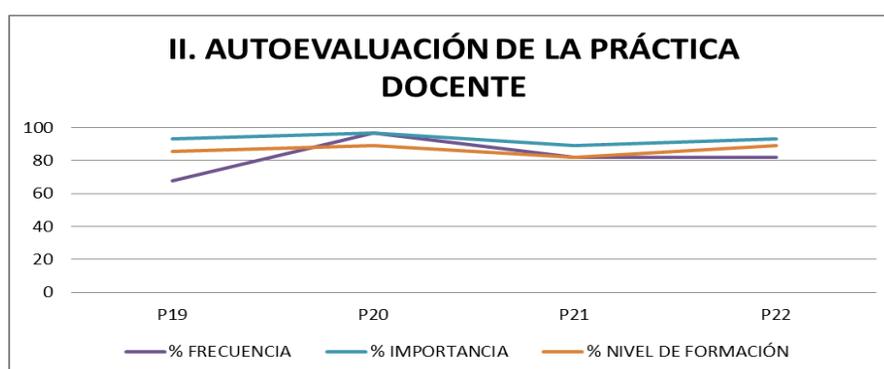


Gráfico N° 28

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

El índice de datos que arroja los gráficos, informan que entre el 86 y 96% de los docentes encuestados realizan con frecuencia las opciones de autoanálisis, evaluar competencias y redactan informes de retroalimentación sobre la autoevaluación de la práctica docente. Mientras tanto los directivos encuestados si bien es cierto que están de acuerdo entre el 86 y 96%, así mismo comentan que existe un 32% de sus maestros que no realizan autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia, siendo este un porcentaje alto en comparación a la importancia que merece dicho análisis.

En este punto es importante reflexionar lo fundamental que es la autoevaluación del trabajo docente. La reflexión y autoevaluación docente debe necesariamente debe ayudar a los maestros a encontrar vías que desarrollen y conviertan sus conocimientos en destrezas, debe promover la planificación del perfeccionamiento y desarrollo profesional, individual y colectivo, debe servirle de orientación en el desenvolvimiento de la tarea escolar. Estas autoevaluaciones no solo las deben realizar una vez, sino debe ser un proceso continuo donde se lo realice antes, durante y después del año lectivo, además debe estar en relación con el plan o proyecto curricular, objetivos y contenidos. A fin de que al maestro le permita reflexionar sobre su desempeño en las funciones docentes.

3.7.3 Tabla N°29 y 30: Aspectos sobre la investigación educativa que desarrolla el titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 29						
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	71	4	89	3	82
P24	3	82	3	86	3	86
P25	4	93	4	100	4	96
P26	3	82	4	89	4	89
P27	4	89	4	93	4	93
P28	3	79	4	93	4	93

Autor: Diego Xavier Castro
Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

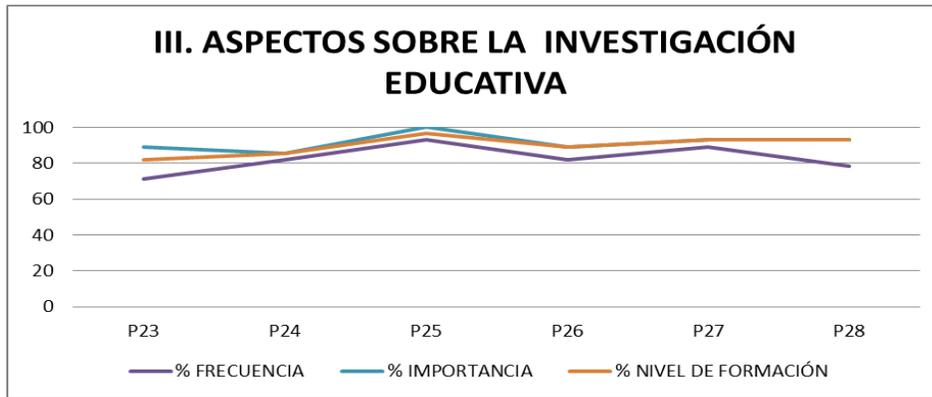


Gráfico N° 29

Autor: Diego Xavier Castro
 Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Graficos de los empleadores

Tabla N° 30

III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P23	3	79	4	89	3	86
P24	3	79	4	93	4	93
P25	3	79	4	89	3	86
P26	3	75	4	89	3	86
P27	3	75	4	89	3	82
P28	3	79	4	89	3	86

Autor: Diego Xavier Castro
 Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

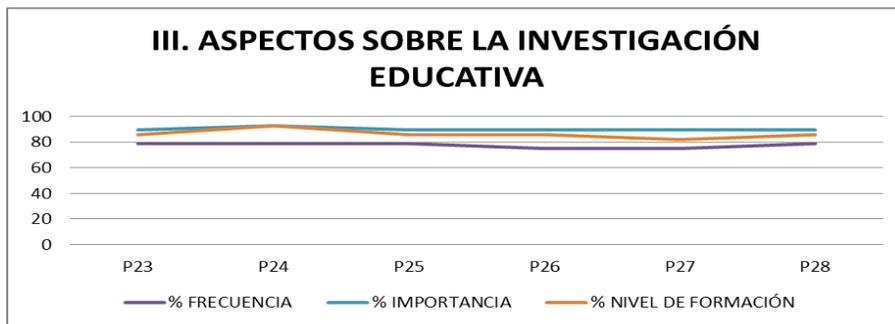


Gráfico N° 30

Autor: Diego Xavier Castro
 Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Entre la opinión de los maestros encuestados, pese a que entre un 86 a 93% consideran importante los aspectos sobre la investigación educativa, solo entre el 71 a 93% realiza aspectos de participación en proyectos de innovación educativa, analiza los programas y procesos de mejora, conduce acciones relacionadas a su labor realiza un seguimiento sobre los aspectos de la investigación educativa.

Mientras que en el informe de los directivos, dice que un 79% realiza con frecuencia aspectos sobre la investigación educativa, brindando un nivel de importancia de un 89%. Esto nos demuestra una cierta variación sobretodo en lo que respecta a conducir investigaciones relacionadas a su labor, pues en los titulados un 71% lo realiza mientras que para los empleadores es un 79%.

3.7.4 Tabla N°31 y 32: Participación en actividades académicas, normativas y administrativas del titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 31						
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	89	4	93	4	93
P30	4	93	4	96	4	93
P31	3	82	4	93	4	89
P32	2	61	3	75	3	86
P33	4	89	4	93	4	93
P34	3	82	4	89	4	93
P35	4	96	4	96	4	96
P36	3	86	4	93	4	93
P37	4	89	4	93	4	96
P38	4	96	4	96	4	96

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

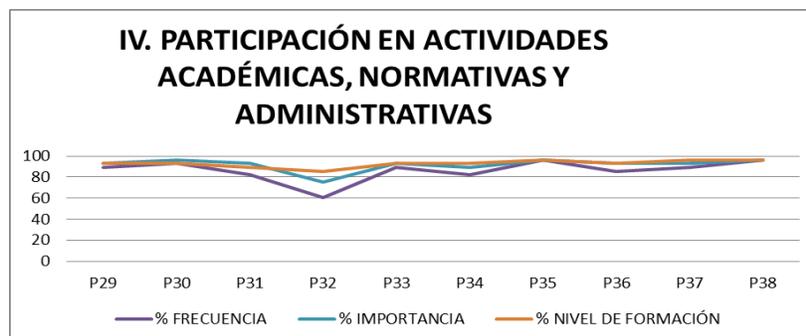


Gráfico N° 31

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Graficos de los empleadores

Tabla N° 32						
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P29	4	100	4	100	4	96
P30	4	100	4	100	4	96
P31	4	100	4	100	4	93
P32	3	75	3	79	3	82
P33	4	96	4	96	4	96
P34	4	89	4	93	4	93
P35	4	96	4	96	4	96
P36	4	89	4	93	4	89
P37	4	96	4	100	4	96
P38	3	86	4	89	3	86

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

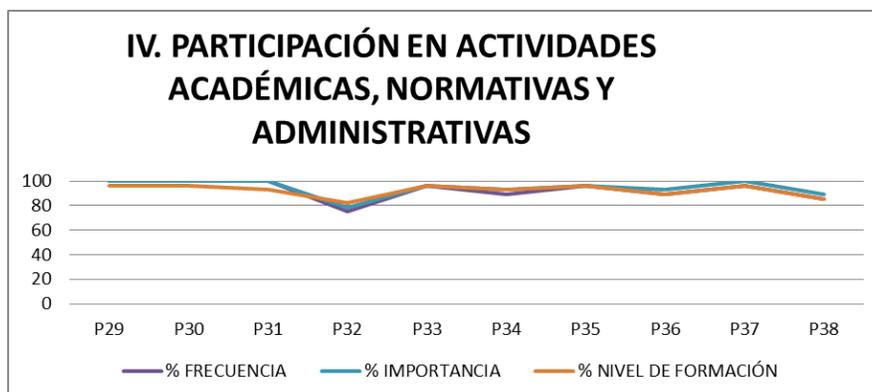


Gráfico N° 32

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

En cuanto a la participación en actividades académicas, normativas y administrativas, los resultados ilustran que entre un 82 a 96% de los titulados docentes aplican con frecuencia las tareas dándole un nivel de importancia entre el 86 y 96%, en tanto los empleadores consideran importante entre un 89 a 100%, considerando que sus docentes lo realizan con un 86 al 100%.

El 61% de docentes titulados apuntan a ejercer funciones administrativas, mientras que los empleadores dicen que el 71% cumple con estas tareas.

Hay que resaltar que en lo que se refiere al conocimiento y aplicación del código de convivencia, el 96% de los titulados dice realizar esta tarea, mientras que los empleadores expresan que solo un 86% conoce y aplica el código de convivencia.

Entre estos dos últimos análisis se demuestra una ligera variación en los porcentajes demostrando una contradicción entre titulados y empleadores encuestados.

3.7.5 Tabla N°33 y 34: Interacción profesor - padres de familia y comunidad del titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 33						
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	3	71	4	89	3	82
P40	2	57	3	79	3	79
P41	3	75	3	86	3	79
P42	2	57	3	82	3	68
P43	2	50	3	71	3	68
P44	3	79	3	86	3	79
P45	3	79	3	86	3	82
P46	3	82	3	86	3	82
P47	3	82	3	86	3	82
P48	3	64	3	86	4	89

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

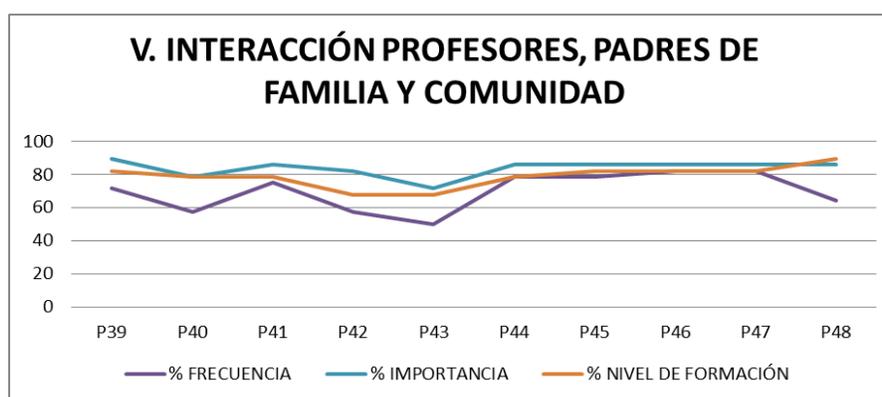


Gráfico N° 33

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Gráficos de los empleadores

Tabla N° 34						
V. INTERACCIÓN PROFESORES, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P39	4	89	4	93	4	89
P40	3	71	3	82	3	82
P41	3	86	4	93	4	89
P42	3	79	4	89	3	82
P43	3	75	4	89	3	86
P44	3	86	4	96	4	93
P45	4	93	4	93	4	89
P46	4	96	4	96	4	93
P47	4	100	4	100	4	96
P48	3	68	4	89	3	82

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

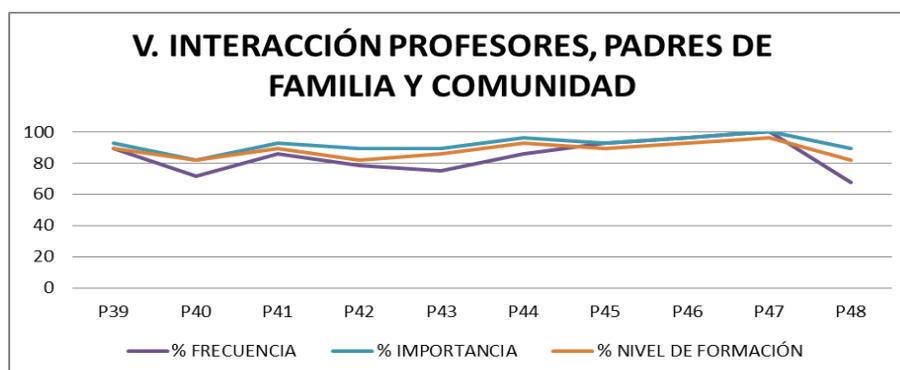


Gráfico N° 34

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

El índice estadístico que muestran los titulados, expone que entre un 82 y el 89% creen que es importante realizar tareas de interacción entre profesores, padres de familia y comunidad, pero solo entre el 57 y 82% lo realiza con frecuencia. Por su parte los empleadores encuestados opinan que es importante entre un 82 y 96%, de los cuales un 68 y 86% de sus docentes realizan estas actividades con frecuencia.

Es importante señalar datos relevantes:

En lo que respecta a la colaboración en programas de desarrollo comunitario, los investigados en un 79% dicen que es importante y un 57% realiza con frecuencia; en la opinión de los directivos comentan que un 82% de los profesores dan la importancia a la realización de estas tareas, pero un 71% las realiza con frecuencia.

En cuanto a las acciones de relación con la comunidad, el 89% de los docentes creen importante ejecutarlas y pero solamente el 71% las realiza; por su parte, los empleadores opinan que un 93% cree importante y un 89% de docentes las cumplen a menudo.

En lo concerniente a promover la participación de los padres de familia en las instancias de intervención vigentes, los titulados demuestran que es importante en un 86% y un 75% las efectúa; en cambio en la opinión de los directivos, un 93% da la importancia necesaria y dicen que sus maestros en un 86% aplica esta participación.

En el tema de la interacción con los padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución los profesionales encuestados dan un 82% de importancia y un 57% las efectúa; por su parte los directivos brindan una importancia de un 89% y comentan que un 79% de sus empleados las ejecuta.

En la intervención en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, los docentes encuestados dan una importancia de 71% con una frecuencia de 50% para desarrollar esta tarea; mientras los empleadores encuestados brindan una importancia de 89% y una frecuencia de 75%.

En cuanto a la labor de realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el lugar, los titulados proporcionan un 86% a la importancia de realizar esta tarea, con una frecuencia de 64%; los directores una importancia de 89% y una frecuencia de 68%.

Siendo todas estas acciones muy importantes en el trabajo docente, no se cumplen como tal, si no por el contrario hay una desconexión entre maestros y padres de familia, tanto es así que existe un 50% de los docentes encuestados que no intervienen en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos, siendo este un

pensamiento errado de muchos catedráticos, ya que no solo se debe llenar de conocimientos y ahí termina su papel, sino por el contrario, el docente debe conocer cuando el alumno necesita ayuda. El rol de maestro va más allá del conocimiento, es mas bien un eje que debe promover a formar seres humanos con una pasión de amor que se la debe fomentar al buscar su bienestar ya sea este de tipo social, afectivo, familiar, etc.

Por presentar estos bajos porcentajes, la propuesta de intervención está enfocada en este marco de la interacción de profesores, padres de familia y comunidad.

3.7.6 Tabla N°35 y 36: Actividades que desarrolla el titulado que implique trabajo en equipo.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 35							
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO							
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN	
P49	4	93	4	93	4	93	
P50	4	89	3	86	4	89	
P51	4	89	4	89	4	89	
P52	4	93	4	93	4	93	
P53	4	93	4	93	4	96	

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

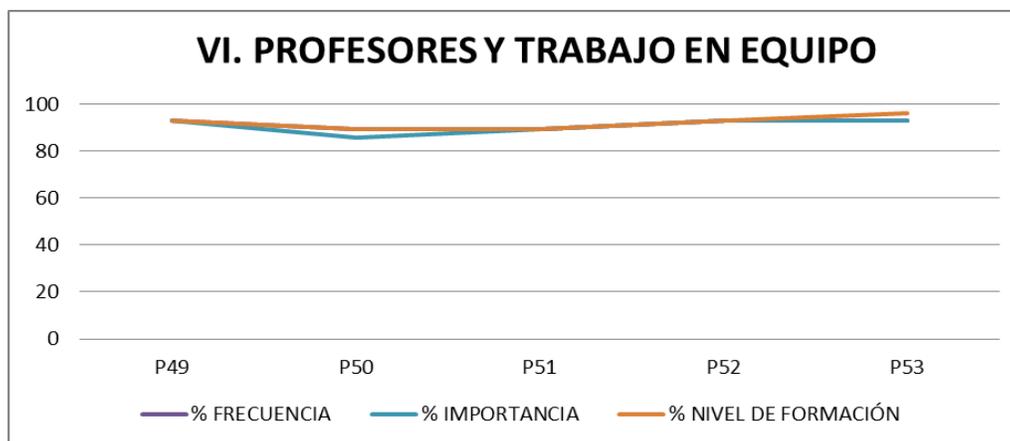


Gráfico N° 35

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Gráficos de los empleadores

Tabla N° 36						
VI. PROFESORES Y TRABAJO EN EQUIPO						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P49	4	93	4	93	4	89
P50	4	89	4	93	4	89
P51	3	86	4	93	3	86
P52	3	86	4	93	4	89
P53	3	79	3	86	3	86

Autor: Diego Xavier Castro
Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

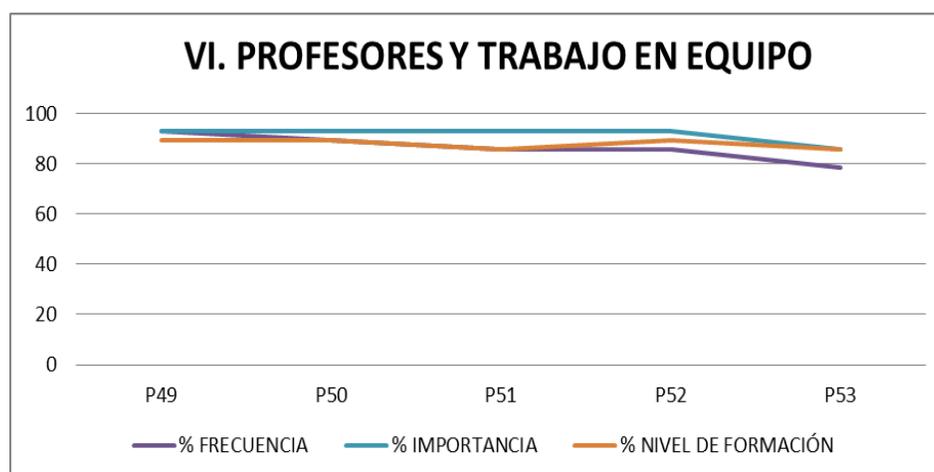


Gráfico N° 36

Autor: Diego Xavier Castro
Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Como se ve en los gráficos existe entre un 89 y 93% de docentes que organizan reuniones de planificación con otros profesores, trabajan en proyectos curriculares, participan en sesiones de trabajo en equipo, colaboran con la organización de eventos sociales o actividades estudiantiles y participan en círculos de estudio; dando la importancia que se merece a estas tareas para trabajar en forma integrada.

3.7.7 Tabla N°37 y 38: Actividades de formación que ejecuta el titulado.

Gráficos de los titulados

Tabla N° 37						
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	82	4	96	4	96
P55	3	75	3	86	4	89
P56	3	82	4	96	4	100
P57	3	79	4	93	4	93
P58	2	54	4	89	4	93

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

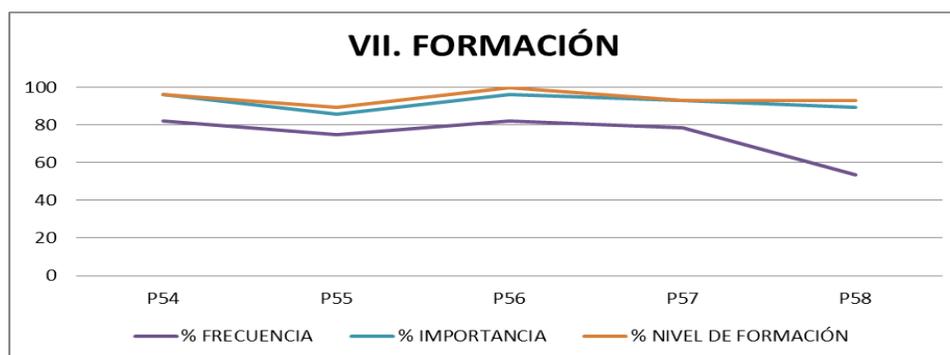


Gráfico N° 37

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

Gráficos de los empleadores

Tabla N° 38						
VII. FORMACIÓN						
# Pregunta	Pro.	% FRECUENCIA	Pro.	% IMPORTANCIA	Pro.	% NIVEL DE FORMACIÓN
P54	3	86	4	96	4	93
P55	2	54	4	89	3	86
P56	3	68	4	93	4	89
P57	3	75	4	93	3	86
P58	1	29	3	86	3	71

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

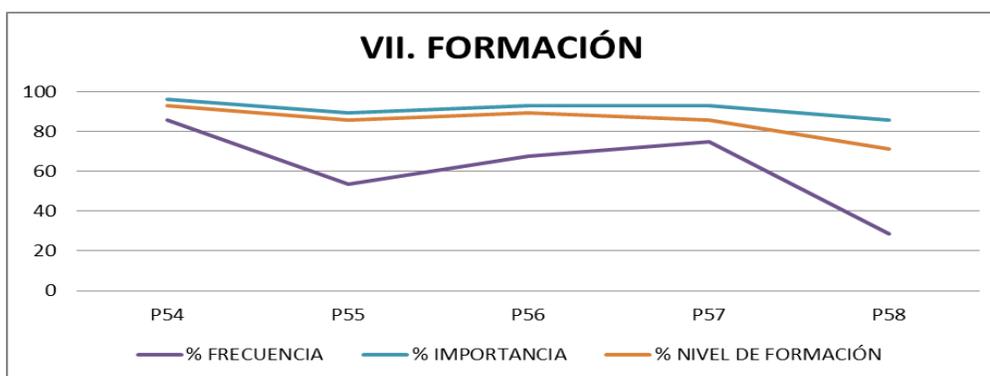


Gráfico N° 38

Autor: Diego Xavier Castro

Fuente: Inventario de tareas de los titulados en Ciencias de la Educación

En lo referente a la formación que el docente realiza tenemos que destacar que entre el 86 y 96% de los encuestados dicen que asistir a cursos de actualización y formación es muy importante y se necesita un nivel de formación muy alto, pero la frecuencia con la que se actualizan los docentes apenas alcanza un aproximado de 63.6%. Lo que permite concluir que los docentes requieren actualizarse y seguir formándose.

También es importante señalar los bajos niveles de los docentes que han asistido a cursos de inglés, que si bien lo consideran en un 89% importante, apenas lo han hecho el 54% de los encuestados. Esto señala que el maestro debe prepararse en el estudio de otras lenguas.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- ✓ En la población investigada encontramos que la mayoría de los titulados están ejerciendo la profesión para la cual estudiaron. Lo que representa un crecimiento de realización a nivel personal bastante elevado y acorde a su capacitación universitaria.
- ✓ Los profesores investigados en su totalidad poseen una rica cultura en el dominio de la asignatura planificación, en crear climas favorables de enseñanza-aprendizaje y promover el trabajo reflexivo, participativo y colaborativo de los alumnos.
- ✓ Se confirma que todos los educadores encuestados se encuentran formando parte de las instituciones educativas públicas, lo cual es importante debido al realce que ha tenido la educación en este ámbito, a la vez que brinda mejores oportunidades de progreso para cada titulado.
- ✓ En lo que se refiere a la autoevaluación de la práctica docente, es bastante satisfactorio el resultado, todos trabajan acorde a su autoanálisis crítico y se preocupan por realizar una retroalimentación próxima a su enseñanza.
- ✓ La importancia que tiene la formación en Educación Básica ha desarrollado en los maestros su gratitud por los estudios realizados en la UTP, pues aseveran que favorecieron a desarrollar aspectos como el progreso social, la posibilidad de salidas profesionales, la realización personal y el prestigio obtenido.
- ✓ Los docentes de los centros educativos investigados están trabajando con poco énfasis en la utilización de los Tic's, que son herramientas esenciales del siglo XXI, para desarrollar aprendizajes óptimos.
- ✓ De los maestros encuestados no todos ponen énfasis en cumplir las tareas que se debe realizar en el aspecto metodológico didáctico. Pues existen pequeñas carencias en la organización de espacios de aula, en la realización de actividades

extracurriculares con los alumnos y en la elaboración de recursos didácticos diversos para la enseñanza de la asignatura.

- ✓ Existen ciertos parámetros relacionados con los aspectos de la investigación educativa, que los maestros desconocen, razón por la cual no la ponen en práctica, por ejemplo la tarea de conducir investigaciones relacionadas a su labor o determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención.
- ✓ Se evidenció muchos problemas en lo que concierne a la interacción entre maestro, padre de familia y directivos. Esto en parte es debido a que los docentes huyen de la responsabilidad de intervención en conflictos sociales y familiares que estén ligados a los alumnos, y también los directivos no vinculan a los diferentes actores del sistema educativo.
- ✓ Otro aspecto relevante para comentar es la falta de participación por parte de los maestros en seminarios, talleres y cursos, en donde puedan estar debidamente actualizados y tener acceso a nuevos conocimientos, destrezas y material didáctico curricular.
- ✓ El idioma inglés es otro problema encontrado en el transcurso de las investigaciones realizadas, muchos profesores no conocen el idioma, ni se interesan en aprender

7.2 Recomendaciones

- ✓ Si bien es cierto que las deficiencias que los docentes muestran en lo que respecta al uso de los recursos Tic's, esta tiene varios factores, la falta de conocimiento para utilizarlos y los bajos recursos que las instituciones poseen para su implementación. Por ello los docentes deben prepararse adecuadamente y acorde a la tecnología y la modernidad, además el gobierno debe trabajar con visión hacia el futuro, en muchas escuelitas en el sentido de proporcionar a los maestros los recursos necesarios (Tic's), para buscar el desarrollo y mejoramiento del sistema educativo.

- ✓ Buscar el compromiso y cumplimiento de los maestros en la organización de aspectos importantes y significativos para la enseñanza como los espacios de aula, actividades que representen diversidad pedagógica y el desarrollo de actividades extracurriculares. Ya que éstas acciones son enlaces fundamentales entre lo que el alumno aprende y lo que se le enseña.
- ✓ En cada centro educativo se debe formar comisiones que tengan como papel fundamental instruir al profesor a realizar, diagnosticar, evaluar, planificar y conducir actividades de investigación referentes a su labor y desenvolvimiento en el aula a fin de optimizar cambios a implementar en busca de una educación de calidad.
- ✓ Es fundamental tejer lazos en los que se pueda motivar tanto a los padres de familia, como docentes y directivos, a que se inserten a la escuela para que de esta manera puedan acercarse más a sus hijos, con el objetivo de brindar el apoyo necesario a los niños, ya que esto crea en ellos mayor seguridad y por ende mejorará la autoestima del niño. Para ayudar en estos aspectos se debe recordar que la labor de los directivos debe ser constante en solucionar dificultades que se presenten en el diario vivir de la escuela, además de propiciar la unión de los representantes, profesores, y comunidad en general. La forma a realizarse la unión entre los actores de la educación puede ser, realizar seminarios o talleres para padres, hijos, docentes y directivos. Por su parte los docentes no deben limitarse a ser tan sólo instructores, si no formadores de actitudes positivas e inculcar valores, para conseguir ser partícipes activos en su entorno social y familiar.
- ✓ Los docentes deben entender la importancia de mantenerse actualizados en estos nuevos tiempos, debido a que la sociedad y el mundo en general crece, no se puede un maestro quedarse a esperar que el conocimiento llegue a él, sino es éste el que debe poseer los recursos necesarios para asumir la responsabilidad de buscar nuevos conceptos, información, y conocimiento, que le permitan estar a la altura de la educación de calidad.

- ✓ En lo que respecta al aprendizaje y comprensión de una segunda lengua en este caso el inglés, hay que comentar las deficiencias en casi todos los investigados, ya que no lo conocen o dominan. Siendo éste idioma uno de los más importantes a nivel mundial, es sumamente importante el que el maestro sepa manipularlo, por ello hay que tomar conciencia de esta problemática, y facilitar por parte de los directivos, el estudio de cursos del inglés.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

TEMA: “UN ENCUENTRO EN FAMILIA” *SEMINARIO-TALLER DE TRABAJO PARA MEJORAR LA INTERACCIÓN FAMILIA-ESCUELA-COMUNIDAD*

5.1 Justificación

Los maestros estamos preparados en conocimientos, sabemos conceptos, conocemos la forma de dirigirnos a nuestros alumnos, pero sin embargo existen tareas que están ligadas a nuestro desempeño y que no las cumplimos, a éstas tareas debemos encaminar para que nuestro papel como maestros y padres a la vez, sea mejor visto y valorado. Vale recordar que el rol de profesor va más allá de los lineamientos y el esquema catedrático; se inserta en un plano humanístico donde nuestro principal objetivo es formar personas de bien, crear en ellos ambientes que permitan establecer una relación de igual a igual con sus estudiantes, propiciando así un clima afectuoso, solidario, cooperativo y democrático, sin olvidar su rol de orientador en los procesos de aprendizaje.

La cooperación y la participación del maestro dentro como fuera del aula son elementos necesarios para crear un ambiente de camaradería, donde todos ganan, el cual se construye a partir del análisis y la crítica constructiva a fin de buscar la solución de los conflictos desde los compromisos, acciones y toma de decisiones que inciden en nuestro propio espacio, escuela, familia y comunidad.

Por su parte, el rol de padres es conocer realmente a los hijos, sus motivaciones, conocimientos, inquietudes, debilidades, fortalezas, convicciones, responsabilidades, virtudes, expectativas, aspiraciones, creencias, etc. En definitiva, para buscar esto en los hijos, la tarea como padres va más allá de verlos en casa corretear por el patio, pues la misión es acompañarlo siempre empezando desde su segundo hogar, la escuela, que es fuente de conocimiento y desenvolvimiento de aquellas destrezas que como padres no se las puede ver.

El rol de la escuela no solo es de transmitir mediante los docentes la enseñanza, al igual que como una madre tiene en brazos a su hijo, así es la escuela se tiene muchos niños a los que se les debe ver crecer y evolucionar en los ámbitos, cognitivo-productivos, afectivo-emocionales, conativo-volitivo. La escuela debe ser cálida, ofrecer un ambiente facilitador en donde el alumno se sienta a gusto, despierte su interés por descubrir y

pueda desarrollar sus destrezas, debe preocuparse por integrar a padres de familia para que estos sepan guiar en casa a sus hijos, elaborar talleres de convivencia con el propósito de formar padres más humanos y con valores íntegros.

En el marco de las investigaciones realizadas en el proceso de esta investigación, se ha determinado, el problema que existe entre la falta de acercamiento y dialogo entre profesores, padres de familia y comunidad. Las encuestas realizadas en 7 escuelas distintas, 7 titulados (uno por escuela), 7 directivos (uno por escuela); en donde se les aplico preguntas vinculadas a la interacción entre escuela, familia y comunidad, entre los años de 2007 al 2012, nos dice que solo el 61.7% de los docentes realizan tareas relacionadas con el desarrollo comunitario, la colaboración con los padres de familia, realización de eventos de interacción educativa, intervención en la solución de conflictos familiares, ejecución de tutorías para padres, participación en eventos sociales, y atención a los representantes legales. Siendo este un porcentaje muy bajo para la importancia de las tareas que el docente debe cumplir. En lo que respecta a las encuestas de la misma población de directivos, dicen que 84.3% de los ellos aseguran que sus docentes cumplen las funciones de interacción entre profesor padre de familia y comunidad. Esto evidencia un cierto grado de contrariedad de los datos brindados por los directivos. Pero si hacemos un promedio general de estos dos resultados, obtenemos un 73%, que igualmente es muy bajo para la importancia que merece el tipo de tareas dirigidas a mejorar la interacción entre profesor padre de familia y comunidad. Muchos docentes aseguran que los padres de familia abandonan a sus hijos una vez que los inscriben, solo los dejan y vienen a recoger, lamentablemente hay muchos padre de familia ni siquiera vienen a los eventos sociales, reuniones, jornadas de evaluación, etc.

En vista de ello urge emprender un programa de ayuda en donde estarán implicadas las partes interesadas (maestros, directivos, alumnos y padres de familia), con la intención de aplicar, analizar, discernir, sacar conclusiones y ponerlas en práctica. Cabe recordar que los más beneficiados serán los estudiantes, porque en ellos afecta directamente la estabilidad física, cognitiva y emocional. Que mejor que implementar programas de mejoras educativas en los establecimientos, con el docente como principal actor, donde éste sea el que tome la iniciativa y de la propuesta de cambio.

5.2 Objetivos

Objetivo central

- ✓ Generar un cambio en la escuela, logrando acuerdos comunes, mediante un seminario-taller, que conseguirá estimular el respeto y progreso de una alianza efectiva familia-escuela-comunidad.

Objetivos específicos

- ✓ Implementar en los directivos un deber de cambio y responsabilidad con la obligación de dirigir a los que forman parte de la escuela y transformar las deficiencias en virtudes.
- ✓ Buscar la reflexión del maestro partiendo desde un enfoque holístico, y de este modo, para que el maestro pueda plasmar ideas hacia el mejoramiento de la tarea en la interacción entre profesorado, padres de familia y alumnado.
- ✓ Lograr que padres de familia se inserten con un compromiso serio en la educación de sus hijos, sembrando un pensamiento auto reflexivo para promover un fortalecimiento del alumno, a fin de que consiga desarrollar todas sus destrezas.

5.3 Metodología

Datos:

Lugar: Cuenca, 08 de Julio del 2013, en La Unidad Educativa 3 de Noviembre.

Duración: 6 días.

Horario: desde las 9am hasta las 12pm.

Población: 6 directivos, 14 docentes, 29 padres de familia (papá y mamá) del cuarto grado "A", y 29 alumnos del cuarto grado "A".

Expositores: Psi. Maricela Valencia, Dr. Odilio Zúñiga, Dr. José Ordoñez y Psi. Ximena Campoverde.

Motivación: Este seminario-taller está dirigido por profesionales con el propósito de exponer temas acerca de la estimulación que los niños encuentran en la escuela, como

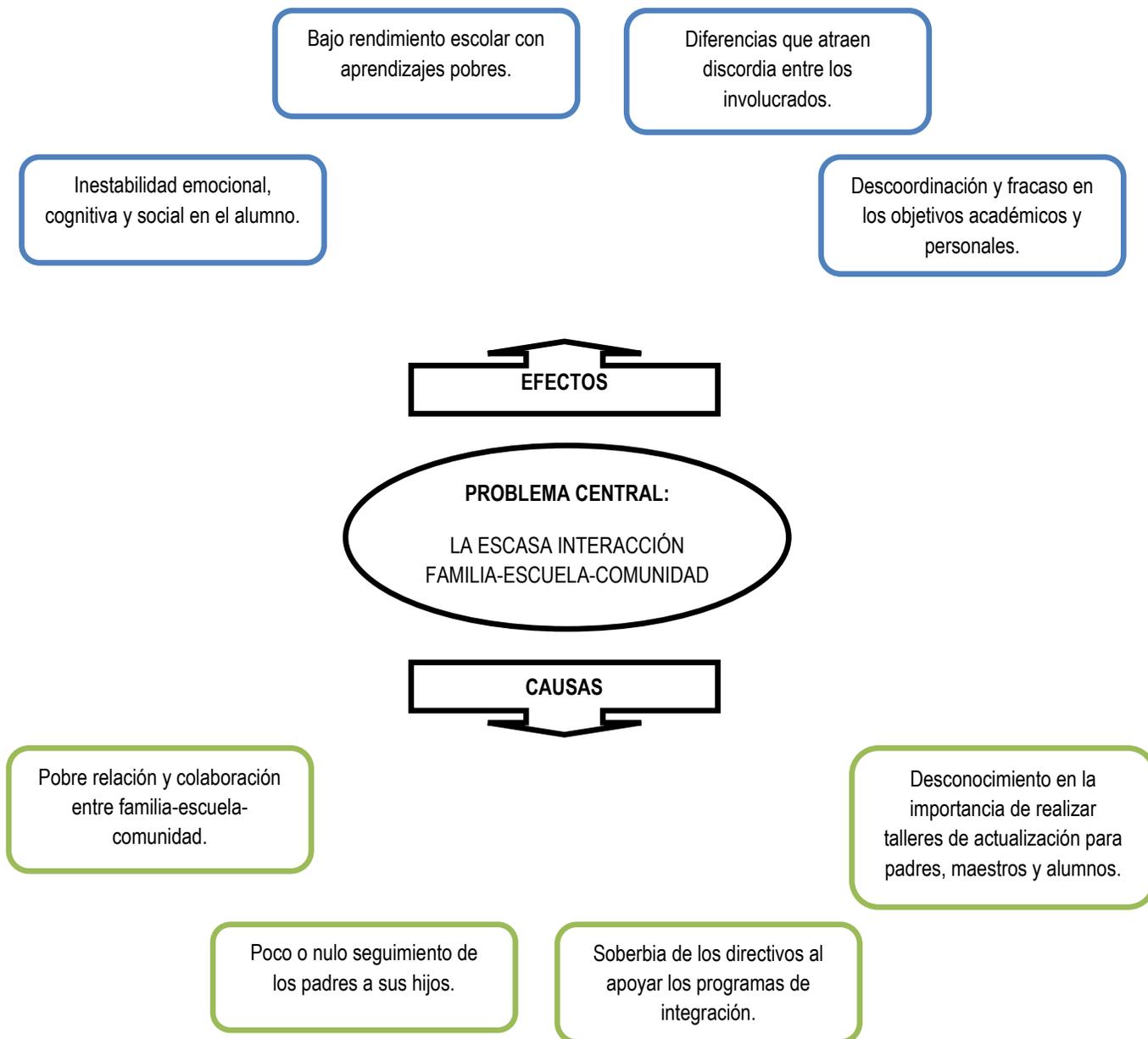
los docentes deben apoyar a sus alumnos y de cómo los padres pueden influir en su desarrollo.

Para ser factible es proyecto se requiere el respectivo análisis de parámetros, actividades, objetivos, medios, estrategias, capital humano, recursos materiales y económicos, que se describen a continuación:

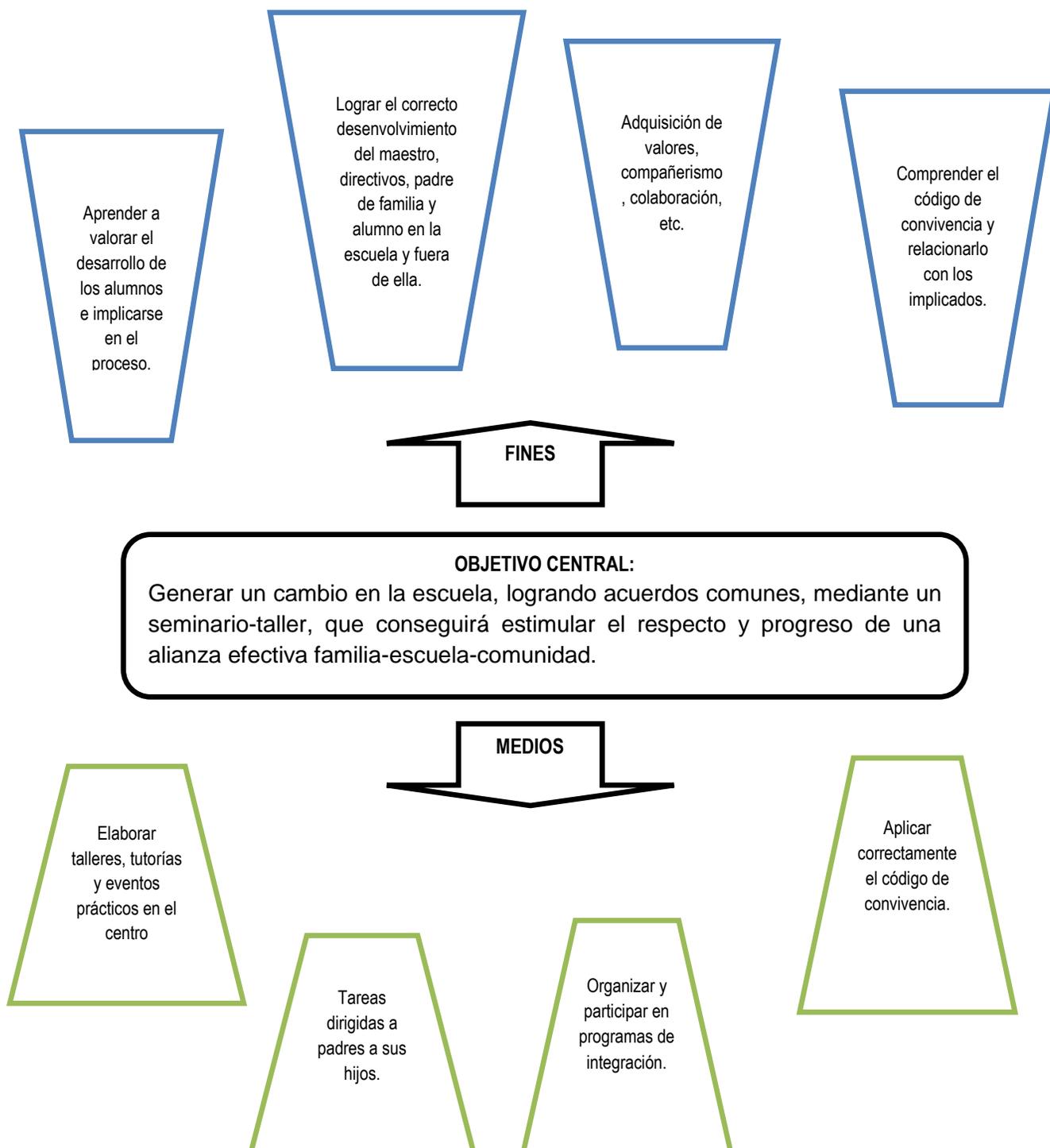
5.3.1. Análisis de los involucrados.

ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS			
Grupo	Problemas percibidos	Interés en una estrategia	Conflictos potenciales
Directivo	-Falta de compromiso a la hora de diseñar planes para encuentros sociales entre los involucrados. -Falta de capacitación.	-Capacitación mediante charlas y talleres.	-Mala distribución del tiempo de trabajo. -Falta de organización en los eventos de socialización.
Profesor	-Falta de capacitación. Falta de conocimiento de los problemas que el alumno tiene a nivel familiar.	-Capacitación mediante charlas y talleres.	-Falta de tiempo. -Mala relación con algunos padres de familia. Falta de conocimiento de sus alumnos.
Padres de familia	-Desconocimiento en la importancia de estar vinculado a la escuela. -Falta de colaboración con el centro educativo.	-Capacitación mediante charlas. -Talleres para trabajar con sus hijos en casa.	-Falta de tiempo y comprensión hacia sus hijos.
Alumnado	-Desconocimiento del trabajo en equipo. -Desapego y baja de rendimiento escolar.	-Capacitación mediante charlas. -Tareas dirigidas en caso de ser necesarias.	-Alejamiento de sus padres. -Falta de apoyo de los maestros y demás departamentos para su bienestar.

5.3.2. Análisis del problema.



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.4. Análisis de estrategias.

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS			
FIN	PROPÓSITO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
Buscar el correcto desenvolvimiento del maestro, directivos, padre de familia y alumno en la escuela y fuera de ella.	Generar un cambio en la escuela, logrando acuerdos comunes, mediante los proyectos y talleres, que conseguirán estimular el respeto y progreso de una alianza efectiva familia-escuela-comunidad.	Elaboración correcta de los diferentes talleres y charla dictados.	Presentación de los Expositores, videos y demás recursos.
			Talleres de discusión y trabajos grupales.
		Conquista de valores, moralidad, cooperación, compañerismo y camaradería	Compromisos y reflexiones del trabajo realizado a fin de respetar y desarrollar los valores.
			Respetar el código de convivencia y ponerlo en práctica.

5.4 Plan de acción (etapa de planificación)

Día 1

Fecha: (lunes 08 de Julio) **Horario:** 09:00 am - 12pm

Objetivo: verificar la importancia que los padres, docentes y directivos brindan a los alumnos y lograr en los padres una reflexión para saber si verdaderamente conocen a sus hijos.

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Palabras de bienvenida a los asistentes por parte de la directora de la Institución la Lcda. Yolanda Mora.

- ✓ Motivación a cargo del Lcdo. Diego Castro. (el ser humano necesita del desarrollo colectivo social).
- ✓ Presentación y Justificación del tema a cargo de la Dra. Ximena Campoverde.
- ✓ Presentación de los Expositores.
- ✓ Charla sobre la importancia de realizar talleres de actualización para padres, maestros y alumnos.
- ✓ Receso.
- ✓ Presentación en Power Point de las dificultades que arrastran los alumnos con bajo apoyo de sus padres y maestros.
- ✓ Trabajo de taller con acuarelas en donde padres e hijos trabajaron para dibujar el paisaje que rodea a su escuela y a su hogar respectivamente. (los resultados obtenidos nos permiten concluir que de los 26 padres de familia, apenas 5 dibujaron correctamente, en contraste, se observa que el 80% de los padres no conocen el paisaje que rodea la escuela).
- ✓ Presentación de un video. (la escuela un centro de desarrollo integral).
- ✓ Discusión y preguntas sobre el tema.
- ✓ Conclusiones.

Día 2

Fecha: (martes, 09 de Julio) ***Horario:*** 09:00 am - 12pm

Objetivo: comprometer a padres de familia, maestros y directivos a hacer un análisis de las funciones que están cumpliendo acerca de su rol desde el punto de vista que les toque desarrollar.

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Charla de motivación a cargo del Psiquiatra Dr. José Ordoñez.

- ✓ Reunirse después de la charla en el grado con los padres de familia, profesores y con los niños en aulas diferentes.
- ✓ Dialogar del compromiso y labor como padres, maestros e hijos respectivamente, para hacer reflexionar bajo que parámetros están cumpliendo su rol.
- ✓ Pedir que cada padre y su alumno cuente su experiencia personal, sus dificultades, anécdotas, sueños, etc.
- ✓ Receso.
- ✓ Trabajo de taller, en el que tanto el maestro como el alumno y su representante escribirán en una hoja, que cambio esperan que realicen sus respectivos compañeros de seminario.
- ✓ Compromiso de cada padre de familia para con su hijo.
- ✓ Reflexiones.
- ✓ Conclusiones.

Día 3

Fecha: (miércoles, 10 de Julio) ***Horario:*** 09:00 am - 12pm

Objetivo: buscar en los papitos la forma de distribuir mejor el tiempo, para que le dediquen a sus hijos el tiempo necesario en el hogar, además de fomentar en el docente que se transforme en guía y conocedor del ambiente que rodea al alumno.

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Motivación a cargo de Lcdo. Diego Castro. (la verdad sobre el ocio y el mal uso del tiempo)
- ✓ Charla a cargo del Dr. Odilio Zuñiga acerca de actividades que los padres pueden realizar con sus hijos en casa, que serán un auxilio muy importante en la prevención y superación de algunas dificultades no solo escolares sino de domésticas.

- ✓ Hacer grupos homogéneos con papitos y docentes donde trabajarán un determinado tema que tendrán que exponer a sus hijos.
- ✓ Los niños de reunirán de igual manera en otra aula y trabajarán en algo relativo al mismo tema.
- ✓ Receso.
- ✓ Exposiciones de cada grupo.
- ✓ Entrega a papitos, docentes y alumnos, una entrada al cine para el último día del seminario-taller.
- ✓ Compromiso de cada padre de familia para con su hijo.
- ✓ Conclusiones.
- ✓ Reflexiones.

Día 4

Fecha: (jueves, 11 de Julio) **Horario:** 09:00 am - 12pm

Objetivo: promover el trabajo en equipo y recordar los valores para ponerlos en práctica.
(Dirigido a directivos, maestros, padres y alumnos)

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Motivación a cargo de la psicóloga Maricela Valencia.
- ✓ Concurso de collage por parte de sus papitos con sus respectivos hijos.
- ✓ Continuación con la exposición de los grupos.
- ✓ Receso.
- ✓ Presentación de un video sobre los valores que la sociedad está perdiendo.
- ✓ Socialización e importancia del video.
- ✓ Compromiso de cada padre de familia para con su hijo.

✓ Conclusiones.

✓ Reflexión.

Día 5

Fecha: (viernes, 12 de Julio) **Horario:** 09:00 am - 15pm

Objetivo: hacer una reflexión crítica-constructiva en la que se enfocará el buscar el éxito del desarrollo del alumno en la escuela y su vinculación con el hogar. (Dirigido a directivos, maestros, padres de familia y alumnos)

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Motivación a cargo de Lcda. Yolanda Mora.
- ✓ Charla sobre el compañerismo y respeto al prójimo a cargo del Dr. Odilio Zuñiga.
- ✓ Compromiso de mejorar en los diferentes aspectos tratados en el seminario-taller.
- ✓ Evaluación a los asistentes. (directivos, padres de familia, alumnos y docentes).
- ✓ Palabras de agradecimiento por parte de los padres de familia.
- ✓ Palabras de agradecimiento por parte de los profesores.
- ✓ Receso.
- ✓ Compromiso general de todos los asistentes a la charla.
- ✓ Animación a los directivos de la escuela a que esta charla se realice con todos los alumnos y que se continúe fortaleciendo el vínculo con los papitos.
- ✓ Encuentro deportivo con los integrantes del seminario-taller.
- ✓ Almuerzo, un compartir de todos. (pampa mesa).
- ✓ Compromiso de cada padre de familia para con su hijo.
- ✓ Reflexión.

- ✓ Conclusiones.
- ✓ Cierre del seminario-taller. Palabras a cargo de la Dra. Ximena Campoverde.
- ✓ Despedida y agradecimiento a cargo de mi persona, Lcdo. Diego Castro.

Día 6

Fecha: (sábado, 13 de Julio) **Horario:** 08:00 am - 11pm

Objetivo: buscar el trabajo en equipo, y difundir valores como la amistad, el respeto y la igualdad.

Actividades y la consecución de las mismas:

- ✓ Encuentro con los papitos y profesores a las 08 am para pintar el aula y los pupitres.
- ✓ Mañana deportiva al terminar de pintar.
- ✓ Encuentro de todos los asistentes al seminario-taller, a las 18 pm en el cine para ver película. (monster university).

Cabe marcar que los directivos, los docentes, y padres de familia, de manera conjunta estuvieron realizando todas las actividades planificadas. Y de esta manera queda sembrado el propósito y compromiso por parte de los directivos para facilitar los recursos y personal para realizar este taller en cada año lectivo las veces que creyeren convenientes.

5.5. Matriz del marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN: Desarrollo de seminario-taller de trabajo para	Realizar el número de actividades para cada día	Verificar si se cumplió con la planificación debida desde el comienzo hasta la	La atención a las charlas, talleres y trabajos grupales fue la esperada, y lo suficientemente clara para

mejorar la interacción familia-escuela-comunidad	de seminario.	finalización del programa. Se cumplieron con todos los objetivos trazados en el transcurso del seminario.	el entendimiento del mensaje final.
PROPÓSITO: Generar un cambio en la escuela, logrando acuerdos comunes, mediante los proyectos y talleres, que conseguirán estimular el respeto y progreso de una alianza efectiva familia-escuela-comunidad.	El resultado de las evaluaciones nos marca los parámetros estadísticos de que el 99% de los participantes captó las reflexiones y mensajes impartidos en el taller. La aprobación del proyecto fue un éxito alcanzando lograr la presencia y atención a cada uno de los eventos realizados en más del 90% de la población presente.	Realizar un seguimiento a los alumnos, padres de familia y directivos. Se consiguió estimular el respeto y cariño de padres hacia sus hijos. La reflexión de los actores del seminario.	Continuidad de los programas establecidos por parte de los directivos de la escuela.
COMPONENTES RESULTADOS: Los padres de familia, alumnos y directivos recibieron apoyo y seguimiento en las charlas, talleres y materiales para trabajar en el aula, a cargo de expositores profesionales y con experiencia.	El número de directivos postulados al taller 6, los que asistieron 5. Los docentes postulados fueron 14, los asistentes 14. Los padres de familia postulados 29 padres de familia (papá y mamá), asistieron 26 (25 papitos y 26 mamitas) Los alumnos postulados fueron 29, los que, asistieron 26. Se cumplió con las fechas establecidas para la finalización del proyecto.	Informe y resultados finales del proyecto de investigación sobre el tema "UN ENCUENTRO EN FAMILIA" SEMINARIO-TALLER. Listas de padres de familias para verificar la asistencia. Informe de evaluación. Informe de gestión y logística del proyecto.	Se mantiene condiciones de los padres de familia para ayudar al alumno en la casa. Los padres de familia apoyan la continuidad de los futuros proyectos. Los alumnos beneficiados presentan notables signos de felicidad y realización. Los antecedentes entregados por los docentes, acerca de los asistentes al programa son verdaderos.
ACTIVIDADES PRINCIPALES: Los 4 talleres impartidos.	Charlas dirigidas a todo el público presente. Talleres dirigidos a todos	Registros de comportamiento. Registros de asistencia.	Cumplimiento con la pintada de los pupitres y paredes del aula. Se realizó el encuentro

<p>Las 6 charlas dirigidas por profesionales.</p> <p>Los trabajos individuales y grupales</p> <p>La evaluación al final del programa.</p> <p>Los recursos tecnológicos, como computadores proyectores, micrófonos, fueron realizados en la investigación.</p>	<p>los presentes</p> <p>Trabajos grupales de los participantes.</p> <p>El material papel, cartulinas, acuarelas lápiz, esferos, pintura, marcadores, papel periódico, cds, cuadernos, etc.</p>	<p>Registros de trabajos grupales.</p> <p>Reflexiones expuestas a manera de compromisos al terminar cada jornada.</p> <p>El valor de la mayoría de los materiales fue costeado por el autor del programa.</p> <p>La pintura donada por el director de la escuela.</p> <p>Acuarelas y pinceles donados por padres de familia.</p> <p>Las entradas al cine por un contacto externo al programa.</p> <p>El almuerzo (pampa mesa) fue costeado por cada uno de los papitos de familia.</p>	<p>para ir al cine, al finalizar el seminario.</p> <p>Se compartió un almuerzo (pampa mesa).</p> <p>La adecuación de las aulas y la infraestructura para realizar el proyecto.</p>
---	--	--	--

5.6. Resultados esperados

RESULTADOS ESPERADOS DEL SEMINARIO-TALLER "UN ENCUENTRO EN FAMILIA"				
GRUPOS	DIRECTIVOS	DOCENTES	PADRES DE FAMILIA	ALUMNOS
# ASISTENTES	5	14	26	26
RESULTADOS	<p>Se cumplió con entera satisfacción cada uno de los objetivos planteados.</p> <p>Se pudo lograr encontrar las deficiencias para llegar a la reflexión de cada involucrado y poder trabajarlas en vista de un mejor futuro del alumno.</p> <p>A nivel de los directivos se les fomento esa idea de cambio en la que ellos fueron actores primordiales y se comprometieron a encaminar otros proyectos semejantes.</p>			
ACTIVIDADES	Talleres, charlas, jornadas deportivas, trabajos grupales.			

	<p>Los familiares relatan las dificultades que ha tenido con el niño, las cosas que quisieran cambiar y mejorar.</p> <p>Se socializa y reflexiona al terminar cada jornada de trabajo.</p>
RECURSOS	<p>Humanos:</p> <p>Expositores, profesores, director, padres de familia y alumnos.</p> <p>Materiales:</p> <p>Pizarra, marcadores, proyector, pantalla, documento, láminas, lapiceros, papel periódico, etc.</p> <p>Materiales didácticos, tecnológicos.</p> <p>Videos, internet, presentaciones Power point.</p>
ESTRATEGIAS	<p>Basadas en los objetivos se ha buscado cumplirlos.</p> <p>Trabajos grupales, collage, charlas de motivación.</p> <p>Compartir y socializar.</p>
EVALUACIÓN	<p>En base a cada reflexión al terminar cada jornada.</p> <p>Test de reflexión al finalizar el programa.</p>
OBSERVACIONES	<p>Hay que destacar la predisposición de todos los participantes a cada taller, siempre se brindaron al máximo. Gracias a ellos.</p> <p>Esto fue hecho con el afán de buscar una mejora continua y duplicar este tipo de trabajos.</p>
CRONOGRAMA	<p>Según el establecido anteriormente se cumplió se cabalidad.</p> <p>Duración una semana desde el lunes hasta el sábado en horario matutino desde las 9 am hasta las 12pm.</p>
FECHA DE INICIACIÓN	Lunes 08 de julio de 2013
FECHA DE CULMINACIÓN	Sábado 13 de julio de 2013

5.7. Presupuesto

PRESUPUESTO	
MATERIALES	COSTO
Folletos de invitación al seminario-taller	\$35.00
Cartulinas	\$11.00
Marcadores	\$7:00
Hojas de papel	\$5.00
Papel periódico	\$10.00
Lapiceros	\$5.00
Pinceles	Donadas por los padres de familia
Acuarelas	Donadas por los padres de familia
CD	\$13.00
Pintura	Donada por los directivos de la escuelita
Cuadernos	\$ 3.00
Refrigerio del día 5	\$55.00
Expositores	sin costo alguno
Entradas al cine	Donadas por la Srta. Katherine Abril (representante de marketing de los multicines)
Los gastos en su mayoría están a cargo de la persona promotora del taller familia-escuela-comunidad.	

5.8. Cronograma

Taller: "Un Encuentro en Familia"								
<i>Seminario-Taller De Trabajo Para Mejorar La Interacción Familia-Escuela-Comunidad</i>								
ITEM	ACTIVIDADES	Semana lunes del 8 al sábado 13 de julio						
		lunes	martes	Miércoles	jueves	viernes	sábado	
1	Motivación, charla, exposición, reflexión	x	x	x	x	x		
2	Motivación, charla, exposición, reflexión, trabajo grupal, talleres.	x	x	x	x	x		
3	Motivación, charla, exposición, reflexión, talleres, trabajo grupal	x	x	x	x	x		
4	Motivación, charla, exposición, reflexión, taller	x	x	x	x	x		
5	Motivación, charla, exposición, reflexión, jornada deportiva, almuerzo.	x	x	x	x	x		
6	Trabajo en equipo, pintar, jornada deportiva, salida al cine.						x	

5.9 Bibliografía de la propuesta de intervención

ADAME, M. T.; ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M.; BISQUERRA, R. (1998). «Principios, objetivos y funciones de la orientación». En: BISQUERRA (coord.): Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: Praxis, p. 41-52.

(Alcalay, Milicic & Torretti, 2005; UNESCO, 2004)

LUZ MARÍA PÉREZ / ISIDORA CORTESE / GONZALO GALLARDO. Manual cómo preparar una sociedad en convivencia (marzo de 2007). de la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe.

POSADA ALVAREZ, Rodolfo y Otros. La investigación en el aula. Una alternativa para la autoformación y el trabajo docente. Ediciones Universidad del atlántico. Barranquilla. Col. 1998.

UNICEF (Pérez, Bellei, Raczynski, & Muñoz, 2004)

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAME, M. T.; ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M.; BISQUERRA, R. (1998). «Principios, objetivos y funciones de la orientación». En: BISQUERRA (coord.): Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: Praxis, p. 41-52.

(ALCALAY, MILICIC & TORRETTI, 2005; UNESCO, 2004)

ALICIA INÉS VILLA. CONSTANZA PEDERSOLI. MERCEDES MARTÍN. (2009). Archivos de Ciencias de la Educación. Edición Nº 3, PP: 113-128

ANECA (AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN). Marzo de 2009. Madrid

BEATRICE AVALOS. (año 2009), CIAE-Universidad de Chile. Revista Profesorado VOL. 13, Nº 1

CANO, E. (2005), Cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía per la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado. Graó. Barcelona.

CARLOS MARCELO. Universidad de Sevilla, año 2009, revista profesorado VOL. 13, Nº 1

CHACALTANA, Juan (2000). Indicadores Dinámicos de Empleo. Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES, Lima-Perú.

DENISE VAILLANT (año 2009). Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Profesional Docente de

GUTIERREZ CERDA, HUGO. (2002). La Evaluación Como Experiencia Total. Logros, Objetivos, Procesos, Competencia y Desempeño. Editorial Nomos S.A., Cooperativa Editorial Magisterio. 1º Edición, Santa Fe de Bogotá Colombia. Pag. 308.

JÜRGEN WELLER. (Reeditada en marzo 2006). Por redETis (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social)

LUIS ENRIQUE ALONSO, CARLOS J. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ Y JOSÉ Mª NYSSSEN. (febrero de 2009). ANECA. Madrid.

LUZ MARÍA PÉREZ / ISIDORA CORTESE / GONZALO GALLARDO. Manual cómo preparar una sociedad en convivencia (marzo de 2007). de la Oficina Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe.

MARCELO, C. (1994), Formación del profesorado para el cambio educativo. Publicaciones Periódicas Universitarias-PPU. Barcelona.

MARÍA FERNANDA SÁNCHEZ. (1998). Revista de Orientación y Psicopedagogía. Recuperado desde www.uned.es ROP. Vol. 9, N° 15.

MAURICIO LEÓN. Artículo enviado por la UTPL. 2012-01 16.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (Año 2012). ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.

PÉREZ, A. ANGULO, F. BARQUÍN, J. (Editores) (1999), Teoría, políticas y práctica de la formación del profesorado. Akal, Madrid.

PREAL. Revista Profesorado VOL. 13, N° 1

POSADA ALVAREZ, Rodolfo y Otros. La investigación en el aula. Una alternativa para la autoformación y el trabajo docente. Ediciones Universidad del atlántico. Barranquilla. Col. 1998.

UNICEF (Pérez, Bellei, Raczynski, & Muñoz, 2004)

7. ANEXOS

Anexo 1: Fichas de contactos para titulados – empleadores

37

Tabla 3: Ficha de contacto para Titulados y Empleadores.

<p>OBJETIVO: El objetivo de esta ficha es registrar los datos necesarios para los titulados/empleadores. La información la obtendrá en el primer diálogo telefónico o personal con los encuestados, o con alguna persona que pueda dar información sobre los mismos.</p> <p>INSTRUCCIONES: Llene con letra clara y legible una ficha con los datos requeridos del titulado y otra del empleador para su encuentro con cada uno de los encuestados (investigados).</p>

Nombres y apellidos del titulado:			
Nombres y apellidos del contacto:			
<i>El egresado se encuentra:</i>			
Fuera del país en:		En otra provincia:	
Provincia:		Ciudad:	
Dirección del domicilio:		Celular:	
Teléfono del domicilio:		Horas de contacto:	
Dirección del trabajo:		Horas de contacto:	
Teléfono del trabajo:			
Medio de contacto:	Teléfono ()	Personalmente ()	A través de amigos ()
	Otros ()		
Firma del Titulado		Firma del Empleador	
		Sello del Empleador	

- ✓ En este contacto (telefónico o personalmente), concrete la cita para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.
- ✓ En caso de no encontrar al investigado en su primer intento de contacto, es necesario visitar personalmente el domicilio o el lugar de trabajo.
- ✓ Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación a los titulados y a sus empleadores, son necesarios para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo para la elaboración del "Informe de resultados e integración de saberes de la

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO															
		TAREAS				FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
II. AUTOEVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE	15	Realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesitan				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	16	Detectar problemas de aprendizaje de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	17	Atender a las necesidades individuales de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	18	Conocer y aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic's) en el aula				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	19	Realizar autoanálisis críticos de los conocimientos de la materia				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	20	Evaluar las competencias adquiridas y requeridas por los alumnos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	21	Analizar aspectos que conforman situaciones educativas en contextos formales y no formales				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	22	Evaluar y redactar informes de retroalimentación de la práctica educativa				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	b					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
III. ASPECTOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	23	Conducir investigaciones relacionadas a su labor				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	24	Participar en proyectos de investigación e innovación educativa				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	25	Investigar y evaluar procesos, programas e instituciones educativas (análisis de pares) con fines de mejora				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	26	Diseñar programas, acciones, proyectos e instrumentos educativos adaptados a los contextos analizados				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	27	Implementar, realizar el seguimiento y evaluar programas, acciones y proyectos educativos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	28	Determinar los elementos que configuran las diferentes realidades educativas con fines de intervención				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	c					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
IV. PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ACADÉMICAS, NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVA	29	Realizar reuniones de entrega de certificados con padres de familia al concluir cada bloque curricular				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	30	Participar en Juntas de Profesores				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	31	Promover acciones de promoción y convocatoria a reuniones				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	32	Ejercer funciones administrativas				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	33	Conocer la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	34	Estudiar la realidad local y nacional				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	35	Colaborar en la organización y gestión del Centro Educativo				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	36	Empoderamiento de las metas y objetivos institucionales				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	37	Elaborar reglamentos internos de las comisiones				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	38	Conocer y aplicar el Código de Convivencia				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
d					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
V. INTERACCIÓN PROFESOR, PADRES DE FAMILIA Y COMUNIDAD	39	Promover acciones de relación con la comunidad				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	40	Colaborar en programas de desarrollo comunitario				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	41	Promover la participación de los padres en las instancias de intervención vigentes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	42	Interactuar con padres de familia, tanto dentro como fuera de la institución				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	43	Intervenir en la solución de conflictos familiares y sociales asociados a los alumnos				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	44	Conocer el entorno social de los estudiantes				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

		CÓDIGO DEL DOCENTE TITULADO											
		FRECUENCIA				IMPORTANCIA				NIVEL DE FORMACIÓN			
TAREAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	45	Organizar eventos de integración dentro de la Institución											
	46	Participar en programas sociales dentro de la Institución (Día de la familia, campeonato de deportes)											
	47	Atender a los representantes legales de los estudiantes											
	48	Realizar tutorías en las diferentes asignaturas para padres de familia con el objeto de lograr un apoyo adecuado en el hogar											
	e												
VI. PROF. Y TRAB. EN EQUIPO	49	Realizar reuniones de planificación con otros docentes											
	50	Colaborar con la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles (sociales, culturales y/o deportivas)											
	51	Participar en sesiones de trabajo											
	52	Trabajar en proyectos curriculares en equipo											
	53	Participar en Círculos de Estudio											
	f												
VII. FORMACIÓN	54	Asistir a cursos de formación y actualización permanente dictados por el Ministerio de Educación											
	55	Asistir a cursos de formación y actualización dictados por empresas, instituciones u organismos particulares											
	56	Asistir a cursos de actualización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's) para aplicación en el aula											
	57	Asistir a cursos en la elaboración de instrumentos administrativos y curriculares											
	58	Asistir a cursos de aprendizaje de una segunda lengua											
	g.												
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!													

ENTREVISTA PARA DIRECTIVOS DEL CENTRO EDUCATIVO**ENTREVISTADOR:****MODALIDAD DE LA ENTREVISTA**

Oral interpersonal y presencial.....Respuesta diferida por escrito.....otras.....

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre:.....**Cargo directivo:**.....

Título:.....

Años de antigüedad en la docencia:.....

Años de antigüedad en la Institución:.....

PREGUNTAS:

1. ¿Cuáles son los aspectos que usted toma en cuenta al momento de realizar la contratación de los docentes de educación básica?
2. ¿Qué aspectos se deben considerar para mejorar la formación de los docentes?
3. ¿Qué competencias requiere actualmente el docente de educación básica?
4. La formación superior actual en educación ¿es útil para los profesionales de Educación Básica?
5. ¿Qué metodología debe utilizar el docente de educación básica en el proceso de enseñanza aprendizaje?
6. ¿Continúa Ud. dando clases en forma paralela a su función directiva. En caso afirmativo. Qué le aporta la actividad en el aula a su función directiva?
7. ¿Cómo evalúa al proceso de Transformación Educativa? Es decir en términos generales partiendo desde el gobierno.
8. ¿Cuáles eran sus expectativas al iniciar la gestión directiva? Han cambiado? Fueron satisfechas o registra algún tipo de "frustración"?
9. ¿En este establecimiento se evalúa a los docentes? Y como se los evalúa?
10. ¿Cómo es el clima escolar y de convivencia entre directivos docentes y alumnos, dentro y fuera del establecimiento? Es decir es bueno y ¿piensa que favorece el aprendizaje y la convivencia de los estudiantes?

Anexo 3: Evidencias fotográficas (una por cada titulado-empleador)

Titulada: Lcda. Keyra Juanita Briceño Ludeña



Empleador: Lic. José Durazno



Titulada: Lcda. Verónica del Pilar Cuenca Tamay



Empleador: Lcda. Gladis Maricela Quintuña



Titulada: Lcda. Mariana Alexandra Bustamante Espinoza



Empleador: Lcda. Yolanda Mora



Titulada: Lcda. Gladis Cumanda Cabrera Faican



Empleador: Lcda. Laura Muevecela



Titulada: Lcda. Lourdes Azucena Cabrera Jara



Empleador: Lcda. Anita Naula



Titulada: Lcda. Mariela Asunción Cabrera Segovia



Empleador: Lcda. Elvira Quizphi



Titulada: Lcda. Jheny Cleopatra Cabrera Pinos



Empleador: Lcda. Ma. Lourdes Calle



Anexo 4: (Otros documentos importantes y que se hayan constituido en aporte para la investigación).

Lista de contactos para la investigación.

CASTRO CAMPOVE RDE DIEGO JAVIER	Cuenca	AZUAY	43	1103042188	BRICEÑO LUDEÑA KEYRA JUANITA	2866189	084846113	/keyrabl2@hotmail.com	16/02/2012
			44	103972774	CUENCA TAMAY VERONICA DEL PILAR	2829726 / 2831279	3011511	/veropila@hotmail.com	10/02/2010
			45	0301563177	BUSTAMANTE ESPINOZA ALEXANDRA MARIANA			ALEX-443@HOTMAIL.COM/	06/04/2009
			46	103640827	CABRERA FAICAN GLADIS CUMANDA			CUMANDAYCABRERA@HOTMAIL.COM/betyja@yahoo.com	20/01/2011
			47	302014816	CABRERA JARA LOURDES AZUCENA			alejandrobeiros@gmail.com/azucena12cabrera@hotmail.com	15/06/2011
			48	104946371	CABRERA SEGOVIA MARIELA ASUNCION			MARIELASU10@YAHOO.COM/	28/11/2008
			49	300920998	CABRERA PINOS JHENY CLEOPATRA			/	04/07/2012

EDUCACIÓN BÁSICA 1C	CUENCA	AZUAY	CUENCA				/				
EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	AZUAY	PAUTE	GUARAINAG	CASERIO LLAMACON	JUAN JOSE LOPEZ AVILA	072829726/ 073011511 0 0		No Dispone	Profesor/a de año/grado o curso	Nombramiento
EDUCACIÓN BÁSICA 8C	CUENCA	AZUAY	CUENCA	BELLAVISTA	ANTONIO VEGA MUÑOZ 13-08 JUAN MONTALVO	3 DE NOVIEMBRE	072823935/ 072823935 072848127 000000000		esc3denov@agilweb.net	Profesor/a de año/grado o curso	Contrato
EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	AZUAY	GUACHAPALA	GUACHAPALA	24 DE MAYO SN MARISCAL SUCRE Y 9 DE OCTUBRE	JOSE ANTONIO DIAZ	074181131/ 072284416 0 0	099419332	esmas917@hotmail.com	Profesor/a de año/grado o curso	Nombramiento
EDUCACIÓN BÁSICA 3C	AZOGUES	AZUAY	CUENCA	YANUNCAY	JOSE ORTEGA Y GASSETH S/N PABLO PICASSO Y DIEGO VELASQUEZ	FRANCISCA ARIZAGAT.	000000000/ 072811489 0 0	080709236	No Dispone	Profesor/a de año/grado o curso	Contrato
EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	AZUAY	PUCARA	PUCARA	DEUTA	JAI ME ALVEAR MERCHAN	072858239/ 0 0		No Dispone	Director/a sin carga horaria	Nombramiento
EDUCACION BASICA 1C	CUENCA	AZUAY	CUENCA				/				